

Handboek praktijkbegeleider
Praktische uitwerking



Scouting

Inhoudsopgave

Inleiding	3
1. De praktijkbegeleider.....	4
1.1 Algemene functiebeschrijving praktijkbegeleider.....	4
1.2 Functievoorwaarden voor een praktijkbegeleider	4
1.3 De functie en taken in de praktijk.....	4
1.4 Tijdsinvestering	5
1.5 Samenwerken met de groepsbegeleider	6
1.3.1 Wat doe je niet als praktijkbegeleider?	7
1.3.2 Teamkwalificaties per speltak	7
1.6 Samenwerken met de praktijkcoach.....	9
2. Scouting Academy in je groep.....	11
2.1 Stappenplan.....	11
3. Competenties, (deel)kwalificaties en modules	13
4. Ontwikkelen	15
4.1 Leren in de praktijk.....	15
4.2 Leren bij een andere groep.....	16
4.3 Een training volgen	16
5. Begeleiden.....	17
6. Beoordelen	18
7. Het TOP-formulier	19
8. Gespreksvormen	21
8.1 Tweegesprekken.....	21
8.1.1 Het TOP-gesprek	21
8.1.2 Het slechtnieuwsgesprek	21
8.1.3 Het probleemoplossend gesprek	21
8.1.4 Het functioneringsgesprek	21
8.2 Teamgesprekken	22
8.3 Vergaderen	22

Inleiding

Dit is een praktische handleiding voor de praktijkbegeleider. In deze handleiding wordt uitgelegd wat de functie van praktijkbegeleider inhoudt en worden de werkwijze en de werkvormen uitgewerkt voor de praktijk in de Scoutinggroep. Voor het leesgemak wordt in de tekst de mannelijke vorm aangehouden.

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

Wat in elke Scoutinggroep telt, is dat je trots mag zijn op wat je hebt bereikt. Het uitreiken van een kwalificatie mag dan ook best een feestelijke gebeurtenis zijn. Je kunt dit bijvoorbeeld doen tijdens een groepsraad of een ouderavond. Het vieren van een kwalificatie in het bijzijn van ouders, van jeugdleden, geeft ook de uitstraling dat je als groep werkt aan kwaliteit en veiligheid.

Laat zien dat je trots bent op de mensen die een kwalificatie hebben behaald!

Heb je na het lezen van dit handboek suggesties of feedback? Laat dit dan weten via scoutingacademy@scouting.nl. Je opmerkingen worden serieus bekeken en wellicht genomen in een volgende editie van het handboek.

Veel succes met je werkzaamheden als praktijkbegeleider!

1. De praktijkbegeleider

1.1 Algemene functiebeschrijving praktijkbegeleider

Als praktijkbegeleider ondersteun je individuele leidinggevend en de leidingteams bij het verwerven van persoonlijke, - en teamkwalificaties en gebruik je de daarvoor ontwikkelde instrumenten. Dat doe je zoveel mogelijk in de praktijk, bijvoorbeeld tijdens en rondom opkomsten. Je coacht de leidinggevende op basis van de functieprofielen en de kwalificatiekaarten. Hierin staat beschreven wat een leidinggevende in huis moet hebben aan competenties voor een bepaalde functie. (Een competentie is een geheel van kennis, inzicht, vaardigheden en houdingen over een bepaald onderwerp).

Binnen Scouting wordt er van uitgegaan dat ieder individu verantwoordelijk is voor de eigen ontwikkeling. Jij helpt de vrijwilliger bij het nemen van die verantwoordelijkheid. In samenspraak met de vrijwilliger bekijk je wat die persoon al kan en waar hij verder in zou kunnen groeien. Samen stellen jullie hier een plan voor op. Als praktijkbegeleider hou(d) je hierbij continu een vinger aan de pols om de voortgang te bewaken.

Hoewel het altijd wenselijk is om dubbelfuncties te voorkomen, kan je, als praktijkbegeleider, in theorie ook leiding geven aan een speltak. Het is dan wel wenselijk dat je de rol van praktijkbegeleider niet op je neemt voor de speltak waar je zelf aan verbonden bent.

De praktijkbegeleider maakt geen deel uit van het groepsbestuur. Wel zit hij, net zoals alle andere vrijwilligers bij de groep, in de groepsraad en heeft hij stemrecht. In Scouts Online kun je de praktijkbegeleider het beste opnemen in de speleenheid 'Ondersteuningsteam'.

Als praktijkbegeleider werk je samen met de praktijkcoach. Deze functie valt onder de regio. De praktijkcoach beoordeelt de leidinggevend en begeleidt jou in de uitvoering van je taken. Meer hierover lees je verderop.

1.2 Functievoorwaarden voor een praktijkbegeleider

Om praktijkbegeleider te kunnen worden, moet je de volgende voorwaarden voldoen.

Het hele functieprofiel van de praktijkbegeleider kun je downloaden van de website www.scouting.nl

De voorwaarden voor de rol van praktijkbegeleider:

- Je bent minimaal 21 jaar.
- Je onderschrijft de doelstelling van Scouting Nederland.
- Je verklaart je te houden aan de gedragscode en het huishoudelijk reglement.
- Je beschikt over een voor de functie geldige Verklaring Omtrent Gedrag.
- Je bent bereid om jezelf binnen acht maanden na je benoeming in functie te ontwikkelen tot het niveau van gekwalificeerd praktijkbegeleider (neem contact op met de praktijkcoach van de regio voor de opleidingsmogelijkheden).

1.3 De functie en taken in de praktijk

Als praktijkbegeleider ben je actief op groepsniveau. Samen met de groepsbegeleider draag je binnen de groep zorg voor de ontwikkeling van de kwaliteit en deskundigheid van de teams en de leidinggevend van de diverse speltakken. Het op niveau brengen van de kwaliteit levert uiteindelijk meer enthousiasme en groei bij de jeugdleden op. En ook voor de vrijwilligers van de groep brengt het structuur, enthousiasme, motivatie en daardoor behoud van die vrijwilligers.

Je bent als praktijkbegeleider bezig met de directe begeleiding van leidinggevend in de groep. Je ondersteunt leidinggevend met het in beeld brengen, met het ontwikkelen en met het vaststellen van hun competenties en specifieke deskundigheid.

Dit doe je o.a. door regelmatig bij leidinggevend(en) op bezoek te gaan en samen de ontwikkeling van de competenties en specifieke deskundigheid in het team en de individuele leiders te bespreken. Je maakt afspraken over hoe leidinggevend(en) zich verder kunnen en willen ontwikkelen en legt deze afspraken vast in het persoonlijk ontwikkelplan, ook wel TOP genaamd (zie ook achterin dit handboek)

Als praktijkbegeleider ben je verantwoordelijk voor de volgende zaken:

- Het ontwikkelen van deelkwalificaties; twaalf deelkwalificaties samen leiden tot gekwalificeerd niveau leidinggevende, daarnaast heb je ook deelkwalificaties voor teamleider en de kampkwalificatie. Zie onder 2.0
- Het bewaken van de voortgang van de ontwikkeling van leiding en de teams.
- Het houden van begeleidingsgesprekken. Deze begeleidingsmomenten worden zoveel mogelijk gekoppeld aan de opkomsten van de speltak. Daarin zie je immers hoe een leidinggevende functioneert. Ook organiseer je coaching-gesprekken met individuen en teams.
- Het gebruik van de door en voor Scouting Nederland ontwikkelde deskundigheidsbevordering. De begeleiding kan ondersteund worden door een per persoon te schrijven Talent Ontwikkel Plan (TOP).
- Het uitwisselen van je ervaringen met praktijkbegeleiders van andere Scoutinggroepen.
- Het geven van concrete adviezen en voorbeelden voor verbetering van de kwaliteit van het leiding geven.
- Het samen met de leidinggevende(n) ontdekken van mogelijkheden om in de praktijk te oefenen.
- Het vaststellen van deelkwalificaties en specifieke deskundigheid van leidinggevend(en), al dan niet met de praktijkcoach gezamenlijk.
- Het informeren van de groepsbegeleider over de voortgang van de ontwikkelingen van de individuele leidinggevend(en).
- Het wenselijk niveau voor leidingteams nastreven a.d.h.v. het daarvoor opgestelde Teamprofiel.
- Het bewaken van de kwaliteit van het spel, is samen werking met de groepsbegeleider.

1.4 Tijdsinvestering

Elke Scoutinggroep is anders, dus is ook de tijdsinvestering voor een praktijkbegeleider in elke groep anders. Maar je zult een aantal uren per week beschikbaar moeten zijn om de functie van praktijkbegeleider goed te kunnen uitvoeren. Zoals in de inleiding gezegd, is elke Scoutinggroep uniek. Het kan voorkomen dat in jouw groep meer of minder groepsraden worden gehouden of dat je per vrijwilliger een andere tijdsinvestering wilt doen. De beschrijving hieronder is dan ook een ruwe indicatie.

Wil je de rol als praktijkbegeleider goed uitvoeren, ga dan uit van de volgende tijdsinvestering:

- Elke speltak die je begeleidt, bezoek je elke zes weken. Bijwonen van de opkomst en nabespreking hiervan: vier uur per speltak.
- Elke vrijwilliger die je begeleidt, vraagt ongeveer vier uur per jaar.
- Om je eigen deskundigheid op peil te houden, neem je deel aan uitwisselingsbijeenkomsten. Ga uit van drie avonden per jaar.
- Voor het laten toekennen van kwalificaties zal je af en toe willen afstemmen met je praktijkcoach. Ga hierbij uit van één uur per maand.
- Omdat je deel uitmaakt van de groepsraad, bezoek je deze. Ga uit van zes vergaderingen per jaar

- Minimaal elk half jaar stem je af met de groepsbegeleider.
- Voor jou als praktijkbegeleider worden ook diverse andere regionale en landelijke activiteiten en trainingen aangeboden. Deze duren meestal één weekend; denk aan je eigen voorbeeldfunctie om jezelf te (blijven) ontwikkelen.

1.5 Samenwerken met de groepsbegeleider

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

De verschillen:

De groepsbegeleider zit in het groepsbestuur, de praktijkbegeleider niet. De groepsbegeleider begeleidt de leidinggevenden in hun functioneren in de ruimste zin van het woord. Dat hieronder ook het ontwikkelbeleid valt, spreekt voor zich; de groepsbegeleider is dus eindverantwoordelijk voor het beleid. Dat een groepsbegeleider niet tegelijkertijd leiding kan geven aan een speltak spreekt ook voor zich. Dat zou immers kunnen leiden tot conflicterende belangen.

De praktijkbegeleider is verantwoordelijk voor de uitvoering van het ontwikkelbeleid. Overigens dient het beleid altijd te worden vastgesteld door de groepsraad. De praktijkbegeleider is een zelfstandige functie en legt verantwoording af aan de groepsraad.

Daarnaast houdt de groepsbegeleider zich bezig met de bezetting van de teams, de opvang van nieuwe vrijwilligers en de begeleiding ervan. Ook de sfeer in leidingteams en het met elkaar samenwerken is een taak van de groepsbegeleider. Op veel vlakken is het logisch dat je elkaar op de hoogte houdt van ontwikkelingen en dat wat je signaleert.

De groepsbegeleider is, als lid van het groepsbestuur, eindverantwoordelijk voor de bezetting en de kwaliteit van de leidingteams.

Binnen Scouting worden twee niveaus gehanteerd als het gaat om de kwaliteit van de leidingteams: het minimum niveau en het gewenste niveau. Bij beide niveaus speelt de verhouding tussen jeugdleden en leidinggevenden een rol. Ook speelt de aanwezigheid van de kwalificaties voor leidinggevenden een rol bij het bepalen of een leidingteam al dan niet op gewenste niveau zit. Zie verder onder Teamkwalificaties.

De overeenkomsten:

Naast de verschillen in de rollen, zijn er natuurlijk ook raakvlakken tussen de functies van groepsbegeleider en praktijkbegeleider. De samenwerking tussen jou als praktijkbegeleider en de groepsbegeleider ligt vooral in het afstemmen van het ontwikkelbeleid.

Welke teamsamenstelling heb je binnen je groep? In hoeverre is die ideaal om aan de kwaliteitsnormen te voldoen? Waar liggen de kansen voor leidinggevenden om zich te ontwikkelen? Wat doet dat met de niveaus van de teams? Samen zoek je hier antwoorden op.

Daarnaast kun je in de begeleiding van de leidinggevenden tegen zaken aanlopen die iemand belemmeren in zijn leren. Een verminderde sfeer in het team, een teamleider die weinig aandacht geeft aan nieuwe leidinggevenden en verschil van inzicht over het toepassen van de spelvisie; het kan allemaal voorkomen. Dit zijn zaken die je niet met één enkel individu kunt oplossen. Hiervoor is een interventie op teamniveau nodig. Dat kun je dan ook overdragen aan de groepsbegeleider.

1.3.1 Wat doe je niet als praktijkbegeleider?

Je bent geen trainer. Je hoeft dus niet zelf instructie te geven aan leidinggevenden. Het mag natuurlijk wel, zeker als je zelf deskundig bent op een bepaalde deelkwalificatie. Doordat het niet perse nodig is om veel Scoutingervaring te hebben, kan de functie van praktijkbegeleider zeer interessant zijn voor mensen met weinig Scoutingervaring.

Je bent ook geen therapeut. Wanneer iemand door persoonlijke omstandigheden niet lekker functioneert in zijn rol binnen Scouting, is het niet jouw verantwoordelijkheid om die persoon met die problemen te helpen. Jouw taak hierin is slechts om ontwikkeling mogelijk te maken. En als dat door externe omstandigheden even niet lukt, dan kun jij daar niets aan doen. De groepsbegeleider is dan de persoon die dit kan oppakken.

1.3.2 Teamkwalificaties per speltak

Natuurlijk streef je er met je groep naar om bij elke speltak een team op het gewenste niveau te hebben. Jouw rol als praktijkbegeleider ligt hierbij in het zorg dragen voor de ontwikkeling van de individuele leidinggevenden, zodat op teamniveau aan de gewenste eisen kan worden voldaan. Hieronder per speltak de minimum niveaus en de gewenste niveaus:

BEVERS				
Minimum niveau				
aantal jeugdleden	6 - 16	17 - 20		
aantal leidinggevenden	2	3		
waarvan gekwalificeerd	1	1		
waarvan teamleiders	1	1		
Gewenst niveau				
aantal jeugdleden	6 - 8	9 - 12	13 - 16	17 - 20
aantal leidinggevenden	2	3	4	5
waarvan gekwalificeerd	1	2	2	3
aantal gekwalificeerde teamleiders	1	1	1	1
aantal EHV	1	1	1	1
aantal logeerkwalificaties	1	1	1	1

WELPEN				
Minimum niveau				
aantal jeugdleden	6 - 18	19 - 30		
aantal leidinggevenden	2	3		
waarvan gekwalificeerd	1	1		
waarvan teamleiders	1	1		
Gewenst niveau				
aantal jeugdleden	6 - 12	13 - 18	19 - 24	25 - 30
aantal leidinggevenden	2	3	4	5
waarvan gekwalificeerd	1	2	2	3
aantal gekwalificeerde teamleiders	1	1	1	1
aantal EHV	1	1	1	1
aantal bivak kwalificaties	1	1	1	1

SCOUTS				
Minimum niveau				
aantal jeugdleden	6 - 21	22 - 35		
aantal leidinggevenden	2	3		
waarvan gekwalificeerd	1	1		
waarvan teamleiders	1	1		
Gewenst niveau				
aantal jeugdleden	6 - 14	15 - 21	22 - 28	29 - 35
aantal leidinggevenden	2	3	4	5
waarvan gekwalificeerd	1	2	2	3
aantal gekwalificeerde teamleiders	1	1	1	1
aantal EHV	1	1	1	1
aantal kamp kwalificaties	1	1	1	1

EXPLORERS			
Minimum niveau			
aantal jeugdleden	8 - 24		
aantal leidinggevenden	2		
waarvan gekwalificeerd	1		
waarvan teamleiders	1		
Gewenst niveau			
aantal jeugdleden	6 - 16	17 - 24	
aantal leidinggevenden	2	3	
waarvan gekwalificeerd	1	2	
aantal gekwalificeerde teamleiders	1	1	
aantal EHV	1	1	
aantal kampkwalificaties	1	1	

1.6 Samenwerken met de praktijkcoach

De praktijkcoach is een functie op regio niveau. De praktijkcoach is degene die uiteindelijk alle kwalificaties beoordeelt en ze ook kan toekennen in SOL. Hij zal veel contact onderhouden met de praktijkbegeleiders en kent de groepen en diens vrijwilligers.


Je werkt met de praktijkcoach samen op twee fronten: in het toekennen van (deel)kwalificaties en de praktijkcoach is ook verantwoordelijk voor het opleiden en begeleiden van de praktijkbegeleiders in de groepen.

In het meest ideale plaatje heb je de opleiding tot praktijkbegeleider gevolgd bij dezelfde praktijkcoach die jou begeleidt. Omdat een regio meer dan één praktijkcoach kan hebben, hoeft dat echter niet het geval te zijn. Er zijn zelfs regio's waar de training niet gegeven kan worden. Je kunt er dan voor kiezen om in een andere regio de training te volgen. Deze trainingen staan in SOL, waar je je ook kunt inschrijven. Is er geen praktijkcoach in je regio, dan is het goed om samen met het regiobestuur en andere praktijkbegeleiders te zoeken naar een oplossing.

De praktijkcoach organiseert contactmomenten voor de verschillende praktijkbegeleiders in de regio, waar je ervaringen en tips met elkaar kunt uitwisselen.

1.5.1 Het systeem van kwalificeren:

Alle (deel)kwalificaties kun je als praktijkbegeleider zelf beoordelen en toekennen aan een leidinggevende. Het is natuurlijk wel de bedoeling dat hierbij de kwaliteit van de beoordeling hoog gehouden wordt en daarom is het toekennen van de uiteindelijke kwalificatie voorbehouden aan de praktijkcoach van de regio. Dat betekent dat je ook met al je vragen rondom de beoordelingscriteria bij je praktijkcoach terecht kunt.



Aan het eind van een ontwikkeltraject draag jij als praktijkbegeleider iemand voor kwalificatie voor bij de praktijkcoach. Die kent de kwalificatie wel of niet toe. Dit doe je met een digitale aanvraag in SOL. Hoe dit werkt kun je lezen in handleiding kwalificeren in SOL, te vinden op www.scouting.nl

Zoals gezegd, is het toekennen van een kwalificatie een samenwerking tussen jou en de praktijkcoach. Het is aan jezelf hoe je die samenwerking vormgeeft. De praktijkcoach kan bij jouw groep op bezoek komen voor een observatie, je kunt samen een proeve van bekwaamheid organiseren of je kunt een feestelijk weekend organiseren waarin alle nieuwe leidinggevenden uit de regio in een gesprek of door middel van een presentatie laten zien wat ze hebben geleerd. Er zijn dus talloze mogelijkheden!

Door deze vrijheid om het één en ander naar eigen inzicht vorm te geven, kun je met je regio kiezen voor de aanpak die het beste bij jullie past. Hierdoor blijf je als regionale praktijkbegeleiders en praktijkcoaches ook met elkaar in gesprek. Zo deel je samen de verantwoordelijkheid voor het kwalificeren. Aan de ene kant werkt dit verhogend voor de kwaliteit, aan de andere kant zorgt het voor een meer uniforme beoordeling binnen je regio. Op deze wijze weet je beter wat er speelt bij andere groepen en voorkom je dat elke groep een eigen norm gaat aanbrengen.

2. Scouting Academy in je groep

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

Hieronder vind je een stappenplan om Scouting Academy in je groep te implementeren. Hierin worden de stappen beschreven die je kunt zetten, maar ook worden zaken genoemd waar je tijdens de implementatie op moet letten. De stappen zijn na de beschrijving in twee afbeeldingen samengevat. Nu is de ene Scoutinggroep de andere niet. Voel je vrij dit stappenplan aan te passen naar je eigen situatie en wensen. Maak vooral gebruik van de mogelijkheid je te laten adviseren, informeren en coachen door je praktijkcoach en andere praktijkbegeleiders in je regio!

2.1 Stappenplan

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

1. Creëer draagvlak

Zonder draagvlak in de groep, zal je functie snel verwateren. Check of iedereen in je groep op de hoogte is van Scouting Academy. Inventariseer of het draagvlak er al is of dat er nog veel weerstand is en ook waar de weerstand op gericht is.

2. Vorm met enkele mensen binnen de groep een werkgroep

Maak een eerste inventarisatie van de mogelijkheden en behoefte aan invoering bij de groep. Stel een eerste concept plan van aanpak op voor invoering in de groep. Vervolgens verdiep je je, eventueel met enkele betrokken mensen, in het materiaal van Scouting Academy. Bespreek welke werkwijze je wilt hanteren bij invoering in de groep.

3. Presenteer het plan van implementatie aan je groep

Dit is de kick-off. Vertel, bijvoorbeeld in de groepsraad of eerst apart met het bestuur, hoe je Scouting Academy gaat implementeren in je groep. Benadruk nog een keer wat je doel daarbij is en vertel ze wat je precies gaat doen. Dat verhaal zal waarschijnlijk overeenkomen met dit stappenplan. Vertel welke planning je daarbij wilt hanteren en welke hulpmiddelen je gaat gebruiken (bijvoorbeeld de functieprofielen, het teamprofiel en de kwalificatiekaarten). Probeer in deze presentatie de weerstand te verminderen en mensen te motiveren met zaken als: niet dubbelop meer leren, al je ervaring telt mee ook die van buiten Scouting, je hoeft niet op training om te leren en ze zijn zelf eigenaar van hun ontwikkeling.

4. Zorg voor je eigen deskundigheid

Volg de training voor praktijkbegeleider als je dit nog niet hebt gedaan of doe dit samen met andere mensen binnen de groep.

5. Bereid de gesprekken met de teams voor met de groepsbegeleider

Om effectief aan de deskundigheidsbevordering van de teams en de individuele leidinggevenden te kunnen gaan werken, moet je eerst bepalen aan welke competenties men zou moeten of kunnen werken. Daarvoor bepaal je eerst welke competenties ze nu en in de toekomst nodig hebben en welke competenties/ dekkwalificaties ze al bezitten. In je groep is er waarschijnlijk iemand, meestal de groepsbegeleider, die al geïnventariseerd heeft waar iemand goed in is en welke rollen en functies hij in de toekomst wil bekleden. Voordat je met de teams en individuele leidinggevenden in gesprek gaat over hun deskundigheidsbevordering, bespreek je dit voor met de groepsbegeleider.

Bespreek ook wat de budgetten en afspraken zijn voor deskundigheidsbevordering. Overweeg of je de gesprekken met de teams samen met de groepsbegeleider gaat voeren. Je kunt in SOL, per persoon, handmatig de reeds verworven deelkwalificaties en/of kwalificaties in kaart brengen. Wie heeft wat al gedaan aan training, heeft een erkenning en wat zou er nog bij moeten voor gekwalificeerd niveau. Ook kijk je naar de teamkwalificaties, op welk niveau functioneert het team nu en wat zou er nog nodig zijn voor het gewenste niveau.

6. Voer gesprekken met de teams en stel de ontwikkelplannen op

De volgende stap is het in gesprek gaan met de leidingteams. Je kunt hiervoor het teamprofiel als basis gebruiken voor het begin van je gesprek. Bespreek wie welke functie vervult en wie welke functie in de toekomst wil gaan vervullen. Bespreek waar het team goed in is, waarin minder goed en waar mogelijkheden liggen om (nog) beter te worden. Als dit helder is, zul je in grote lijnen een leerbehoefte voor het team en de individuele leidinggevendenden kunnen beschrijven. De gemaakte afspraken leg je bijvoorbeeld vast in een ontwikkelplan (TOP) voor het speltakteam. Een voorbeeld van zo'n ontwikkelplan vind je achterin dit handboek en op de website www.scouting.nl. Dit plan is voor een persoon, maar kun je makkelijk aanpassen voor een team.

7. Voer de individuele gesprekken en stel opleidingsplannen op

Daarna kun je met alle leidinggevendenden individuele gesprekken voeren. De competentieontwikkeling die uit het teamgesprek is voortgekomen, geeft de basis van deze gesprekken. Gebruik als basis de kwalificatiekaart voor leidinggevendenden waarop de competenties in kaart zijn gebracht. Je kunt het functieprofiel van leider en teamleider er bij pakken. Als je daarbij ook het overzicht heb van reeds verworven kwalificaties van desbetreffende persoon, kun je duidelijk maken waar nog een leertraject mogelijk is. Het leertraject en de doelen kun je in een persoonlijke TOP zetten, een talent ontwikkelplan.

Alle documenten vind je op de website www.scouting.nl

8. Uit (laten) voeren van de deskundigheidsbevordering

Vervolgens wordt de deskundigheidsbevordering georganiseerd en uitgevoerd volgens de gemaakte afspraken. Bij voorkeur organiseert de leider dat zelf, waar nodig met behulp van de praktijkbegeleider. Hoe je leert en waar, lees je in Hoofdstuk 4.

9. Evalueren, nieuwe leerbehoefte bepalen, plannen maken en die weer uitvoeren

- Evalueer de vorderingen periodiek. Stimuleer, motiveer, coach, beoordeel, vink af in SOL (soms samen met de praktijkcoach), stel indien nodig de plannen en daarmee het opleidingsplan bij. Zo komt de leercyclus op gang. Niemand is ooit uitgeleerd.
- Informeer regelmatig de groepsbegeleider, die eventueel het groepsbestuur in grote lijnen kan informeren, maar maak wel afspraken over welke informatie met het groepsbestuur wordt gedeeld en welke informatie valt onder de privacy van de leiding. Ook kun je in de groepsraad in grote lijnen de vorderingen van de teams weergeven, bedenk ook hier wat je wel en niet deelt.
- Evalueer periodiek met je praktijkcoach en eventueel met andere praktijkbegeleiders en werk ook aan je eigen deskundigheidsbevordering.

3. Competenties, (deel)kwalificaties en modules

Competenties bezit je zelf, je hebt ze al of wilt ze graag verder ontwikkelen. Een competentie is dus datgene wat je al kan, wat je al geleerd hebt, goed beheerst en dus al kunt of juist graag wilt leren. Dit kunnen er dus heel veel zijn, op algemeen vlak of juist heel direct, omdat je bijvoorbeeld verpleegkundige bent. Kortom: *een competentie is een totaal van vaardigheden, kennis en houding over een bepaald onderwerp.*

Competenties zijn, binnen Scouting Academy, vastgelegd in deelkwalificaties. 12 Deelkwalificaties samen zijn er nodig voor gekwalificeerd leidinggevende bevers, welpen, scouts. Zo zijn er ook deelkwalificaties voor begeleiding Explorers, Roverscouts, teamleiders en voor de kampkwalificatie. De deelkwalificaties zijn op de kwalificatiekaarten voorzien van een K (kennis), H (houding) en een V (vaardigheid). Niet alles is te leren door theorie, sommigen betreft het ook een houding die nodig is binnen een deelkwalificatie.

Zoals eerder beschreven, gaat het binnen Scouting om het ontwikkelen van competenties/deelkwalificaties. Die deelkwalificaties wil je natuurlijk, als praktijkbegeleider, goed kunnen bijhouden, zodat je ziet wat een leidinggevende kan en welke vorderingen er zijn. Dit wordt geregistreerd in SOL. Ook wil je natuurlijk zien welke training de leidinggevende zou kunnen volgen als hij bepaalde competenties nog niet heeft. Daarnaast is het fijn te weten welke competenties een leidinggevende al heeft behaald door bijvoorbeeld werk of studie. Om dit te kunnen en om de kwalificaties ook te zien in SOL, moet je de functie praktijkbegeleider hebben. Je hoeft hiervoor geen gekwalificeerd praktijkbegeleider te zijn.

Als je inlogt in SOL moet je je rol wisselen naar die van praktijkbegeleider, als dit niet je standaard rol is.

Er zijn verschillende manieren om de deelkwalificaties te halen. Voor leidinggevende zijn dus alle 12 deelkwalificaties beschreven in (trainings)modules. Deze zijn te downloaden van www.scouting.nl Alle deelkwalificaties zijn ook in een overzicht te vinden op de kwalificatiekaart.

Deze modules kan iedereen gebruiken en worden ook door trainers gebruikt. De volgende opties zijn er mogelijk:

- De leidinggevende kan individueel elke module aflopen en dit met jou als praktijkbegeleider bespreken.
- De leidinggevende kan gebruik maken van de kwalificatiekaarten die aansluiten bij de twaalf modules.
- De leidinggevende kan een training volgen in een regio. Deze worden apart op avonden of in het weekend aangeboden of soms een aantal tegelijk in een weekendtraining.
- De leidinggevende kan een specifieke training over een bepaald onderwerp volgen (bijvoorbeeld 'scouts met een beperking' of 'Scouting en gedragsproblematiek').
- De leiding kan aantonen dat hij de competenties via zijn werk of studie heeft opgedaan.

Dat houdt in, dat een diploma of certificaat van PABO, EHBO, CWO, loodgieter, elektrotechnicus, leraar, kleuterleid(st)er etc. uitstekende papieren zijn om competenties aan te tonen bij de praktijkbegeleider. Indien er specifieke onderdelen in Scouts Online staan, kunnen die ook toegekend worden en helpen ze mee om het gekwalificeerd zijn te bereiken.

Bij Scouting Academy wordt er juist vanuit gegaan dat wat je al geleerd hebt of wat je al kunt, je niet meer opnieuw hoeft te leren.

Alle deelkwalificaties kunnen per stuk worden gedaan. Dit geldt ook voor teamleider en de kampkwalificatie. Als ze goed zijn afgerond, en door jou als praktijkbegeleider als voldoende beoordeelt, kunnen ze worden afgetekend in SOL. Als alle benodigde deelkwalificaties zijn behaald, kan je in SOL een aanvraag doen voor de kwalificatie.

Deze aanvraag komt bij de praktijkcoach en hij beoordeelt of de leidinggevende ook inderdaad alle deelkwalificaties beheerst. Als de praktijkcoach en jij ze als voldoende beoordelen zal hij de eindkwalificatie in SOL toekennen en op het moment dat hij dat gedaan heeft, is de vrijwilliger gekwalificeerd voor de functie.

Voor gekwalificeerd leidinggevende staan hieronder de twaalf deelkwalificaties/modules van Scouting Academy:

Nummer	Deelkwalificatie	Naam module
1	27420	Spelvisie en spelaanbod
2	27430	Scouting in de samenleving
3	27440	Scouting Academy
4	27450	Leeftijdseigene
5	24760	Activiteitenwensen en spelideeën
6	27470	Programmeren
7	27480	Motivatietechnieken en groepsproces
8	27490	Veiligheid
9	27500	Presenteren en uitleggen van activiteiten
10	27510	Gewenst gedrag
11	27520	Evalueren van activiteiten
12	27530	Gespreks- en overlegvaardigheden

Een voorbeeld: stel, een vrijwilliger wil gekwalificeerd leidinggevende bevers, welpen en scouts worden (kwalificatie 27300). Deze kwalificatie kun je, zoals bekend, via veel verschillende routes verkrijgen. Via eerder verworven competenties, via training, via leren in de praktijk etc. Daarbij is het handig als je op de één of andere manier in Scouts Online kunt registreren wat iemand op een bepaald moment al kan, weet en doet. Dat zou kunnen door alle items op de kwalificatiekaart in Scouts Online apart op te nemen. Om dat overzichtelijk te houden is er voor gekozen om te werken met deelkwalificaties.

Ook de oude bevoegdheid (of erkenning) is een deelkwalificatie van de kwalificatie 27300. Iemand die een oude bevoegdheid als beverleiding (nummer 10100) heeft, hoeft alleen deelkwalificatie 1 (spelvisie & spelaanbod) en 3 (scouting academy) te halen. Dit zijn namelijk nieuw geïntroduceerde thema's binnen Scouting. Zodra deze binnen zijn, kan je ook hier wederom een aanvraag doen in Sol, de praktijkcoach zal de eindkwalificatie beoordelen.

De groep heeft de eindregie van kwalificeren

Jij als praktijkbegeleider kunt alle deelkwalificaties in SOL toekennen. Ook trainingsteams in de regio kunnen deelkwalificaties toekennen. Echter van de leidingkwalificatie kunnen zij 4 deelkwalificaties niet toekennen. De reden hiervoor is dat de groep de eindregie heeft. In de nummering van de bovenstaande deelkwalificaties zijn dat 9 t/m 12 (presenteren/ uitleggen activiteiten, gewenst gedrag, evalueren en gespreks- en overlegvaardigheid). Deze kunnen alleen door de praktijkbegeleider in SOL worden toegekend. Stel men volgt een training die hoort bij zo'n deelkwalificatie, dan krijgt de leiding wel de theorie op de training, maar zal hij in de praktijk aan de praktijkbegeleider moeten laten zien dat hij de deelkwalificatie beheerst.

De overige deelkwalificaties worden door de trainers getoetst op een training en ook toegekend in SOL.

4 Ontwikkelen

Nu je met enkele of alle vrijwilligers in je groep een ontwikkelplan hebt gemaakt, is het tijd om dat uit te voeren.

Het echte werk begint nu!

Bij ontwikkelen binnen Scouting is er sprake van doelgerichtheid. Om de voortgang te bewaken, en om op een adequate manier te kunnen begeleiden, is het van belang om de doelen vast te stellen. Hiervoor kun je het TOP gebruiken dat in hoofdstuk 7 staat.

Het kan natuurlijk ook zo zijn dat er geen vraag is naar verdere ontwikkeling of groei van de leidinggevenden van je Scoutinggroep. In dat geval is het je taak om vast te stellen of de kwaliteit gewaarborgd is. Klopt het inderdaad dat de speltak uitstekend draait? Is er inderdaad geen behoefte vanuit de groep tot verdere ontwikkeling? Zijn het spel en de programma's van goede kwaliteit en volgens het landelijk spelaanbod?

Wil je meer lezen over het spel van de diverse speltakken, ga dan op naar www.scouting.nl / mijn Scouting en klik op [Spel](#).

Als praktijkbegeleider probeer je de leidinggevenden en -teams zoveel mogelijk te stimuleren om te blijven werken aan kwaliteit. In hoofdstuk 1 heb je al kunnen lezen welke teamkwalificaties er binnen Scouting Nederland en Scouting Academy gewenst zijn. Streef er dus naar om bij elke speltak dit niveau te behalen!

Dat ontwikkelen kan op talloos veel manieren. Binnen Scouting worden drie methoden gestimuleerd: leren in de praktijk, leren bij een andere groep en het volgen van een training.

4.1 Leren in de praktijk

Scouting is onlosmakelijk verbonden met leren in de praktijk. Al doende maak je fouten, ontdek je wat handiger is, en doe je het de volgende keer beter. Van jeugdlid tot voorzitter: we leren allemaal in de praktijk. Toch komt er bij leren in de praktijk meer kijken dan je zou denken.

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

Juist dat soort dingen geven aan dat het noodzakelijke vaardigheden zijn. Je kunt blijkbaar niet zonder! Het is jouw taak om mensen te helpen in te zien dat ze deze vaardigheden niet spontaan hebben gekregen, maar dat het ontwikkelbare competenties zijn.

Wanneer je bij een vrijwilliger competenties hebt gevonden die nog verder ontwikkeld kunnen worden, is het jouw taak om te zorgen dat hij dat ook in de praktijk kan leren. Als praktijkbegeleider dien je een leerklimaat te scheppen. Probeer samen met je vrijwilligers situaties te creëren waarin iemand iets nieuws kan oefenen. Je kan aan een derde vragen of hij iets samen met de vrijwilliger wil doen.

4.2 Leren bij een andere groep

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

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

Uitwisseling is dan ook één van de belangrijkste manieren om in de praktijk te leren. Jij bent degene die (je eigen) uitwisseling kan stimuleren en mogelijk maken.

4.3 Een training volgen

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

Wanneer één van de vrijwilligers in je groep een ontwikkelwens heeft die aansluit bij een training, dan is dat een prima match. Kun je geen passende training vinden in je eigen regio? Aarzel dan niet om over de grenzen heen te kijken en ontdek wat je buurregio's te bieden hebben. Dit is ook handig voor studerende leidinggevenden. Wellicht is het praktisch als zij een training volgen in de regio waar ze studeren. Wanneer dat goed uitkomt; gewoon doen!

5. Begeleiden

In het vorige hoofdstuk staan handvatten voor het ontwikkelen of opleiden van leidinggevenden. Opleiden is iets wat je als praktijkbegeleider dus veelal niet zelf doet. Dit in tegenstelling tot het begeleiden van de vrijwilligers. Je begeleidt de vrijwilligers in hun zelfgekozen ontwikkeltraject. Zij spreken zich uit om een bepaalde ontwikkelroute te volgen, jij helpt ze daarbij. Dat doe je zonder zelf de rol van trainer of opleider aan te nemen. Dat is een belangrijke taak voor jou als praktijkbegeleider. Het doel van die begeleiding bepaalt de leidinggevende zelf. Dat je daar als praktijkbegeleider bij kunt helpen, spreekt voor zich. Maar bedenk wel dat het niet jouw doelen zijn; het zijn de doelen van de vrijwilliger zelf, waar jij in begeleidt!

Begeleiden kan op vele manieren. Welke manier het beste bij jou en de vrijwilliger past met wie je in gesprek bent, wisselt van persoon tot persoon en van keer tot keer. In de ideale wereld beheers je alle begeleidingstechnieken, en kun je ze afhankelijk van de persoon en omstandigheid inzetten.

Bij begeleiden is het belangrijk relevante informatie te hebben. Als je niet weet wat iemands doel is en niet weet waar hij nu staat, heeft begeleiding geen zin. Als praktijkbegeleider informeer je dan ook actief naar het programma, de activiteiten, de aanpak hiervan en hoe dit alles aangeboden wordt. Je toont interesse door bijeenkomsten van speltakken te bezoeken en te observeren. Je vraagt hoe het programma en de activiteiten verlopen en vooral hoe de taakverdeling gehanteerd wordt, welke afspraken daarover gemaakt zijn. Je vraagt wat iemand wil leren en wat zijn goede punten zijn en welke verbeterpunten er zijn. Hoe kan en wil iemand zich verder ontwikkelen? Wanneer je weet wat hij de volgende keer beter wil doen, kun je samen op zoek gaan naar hoe hij dat het beste kan leren.

Je geeft feedback aan leidinggevenden. Je geeft complimenten als iets geslaagd is of als het team goed bezig is met elkaar en de speltak. Als kennis, vaardigheden, taakverdeling en uitvoering in evenwicht zijn, houdt de praktijkbegeleider zich op de achtergrond en coacht leidinggevenden om de situatie in stand te houden.

Als je in gesprekken merkt dat er behoefte is aan sturing of dat er sturing nodig is, maak je dit kenbaar en bespreekbaar bij leidinggevenden. Je organiseert bijeenkomsten voor leidinggevenden waar onderwerpen op de agenda komen die aangedragen zijn of door jou, de groepsbegeleider of in overleg met leidinggevenden bepaald zijn. Tijdens de bijeenkomsten evalueer je je bevindingen.

De praktijkbegeleider ondersteunt en geeft adviezen betreffende de gewenste competenties en deskundigheid. Je stimuleert de samenwerking en het delen van verantwoordelijkheden bij leidinggevenden, je geeft informatie en maakt afspraken over trainingen, cursussen en workshops die leidinggevenden willen volgen.

In Hoofdstuk 8 wordt dieper ingegaan op een aantal gespreksvormen.

6. Beoordelen

Als praktijkbegeleider wil je het beste uit iemand naar boven halen, je wilt ontwikkeling belonen. Toch zul je als praktijkbegeleider soms moeten constateren dat iemand iets nog onvoldoende beheerst. Als leidraad hiervoor, is er de kwalificatiekaart. Hierop staat wat iemand moet weten, kunnen en doen om zijn functie naar behoren uit te oefenen. Deze kwalificatiekaart is jouw belangrijkste richtsnoer om mensen te stimuleren en te beoordelen.

Als je op een objectieve manier beoordeelt, houd je de relatie met iedereen optimaal. Er zijn diverse methoden om objectief te kunnen beoordelen:

- de kwalificatiekaart.
- de competentieroos.
- het functieprofiel.
- (deel)kwalificaties oftewel de twaalf modules.

7. Het TOP-formulier

In een TOP geef je weer waar een vrijwilliger nu staat en waar hij terecht wil komen. Een goed TOP is motiverend en zorgt ervoor dat je een duidelijk inzicht van de ontwikkeling krijgt. De vrijwilliger kan tot een TOP komen met behulp van een TOP-formulier waar hij de onderstaande vragen op moet beantwoorden. Een TOP is een talent ontwikkelplan

Ontwikkelingsdoel

- Wat wil je bereiken?
- Aan welke eisen vanuit Scouting Nederland of je werk/studie moet/wil je voldoen?

Competenties

- Waar sta je nu: Wat zijn jouw sterke kanten; je competenties?
- Wat zijn jouw verbeterpunten?
- Welke competenties wil je verder ontwikkelen?

Vereiste acties

- Welke acties ga je ondernemen?
- Ga je hulp vragen van andere personen?
- Ga je een training/opleiding volgen?

Tijdsindeling

- Hoeveel tijd ga je aan je acties besteden?
- Zijn jouw doelen lange termijn- of korte termijn doelen?
- Wanneer wil je jouw doel hebben bereikt, ofwel op welke datum wil je klaar zijn?

Benodigdheden

- Wat heb je nodig om jouw doelen te bereiken?
- Van wie heb je hulp nodig?
- Welke opleiding of training heb je nodig?

Op de volgende pagina tref je een voorbeeld aan van een TOP-formulier en ook vind je het formulier in Bijlage II.

TOP formulier

	Ontwikkelingsdoel	Competenties	Vereiste acties	Tijdsindeling
	Wat wil je bereiken?	Welke competenties ga je inzetten en welke moet je nog ontwikkelen?	Met welke aanpak ga je jouw doel bereiken?	Maak je doelen.
1				
2				
3				
4				
5				

Benodigheden: wat heb je nodig om je doel te bereiken?

1	
2	
3	

Samenvatting van de afspraken; welke afspraken zijn er tussen jou en je praktijkbegeleider gemaakt?

1	
2	
3	

Ondertekening

Overeengekomen door:

Naam leidinggevende	Naam praktijkbegeleider
Datum	Datum
Handtekening	Handtekening

8. Gespreksvormen

Afhankelijk van de doelen van begeleiden worden verschillende gespreksvormen gehanteerd. In dit hoofdstuk worden enkele vormen van gesprekken besproken die je als praktijkbegeleider kunt gebruiken. Er worden hier alleen enkele formele gesprekken beschreven. Formele gesprekken voeren met een specifiek doel. Naast de formele gesprekken, zijn er ook informele gesprekken. De informele gesprekken zijn zinvol en belangrijk, maar zijn niet per se doelgericht. Daarom worden die hier buiten beschouwing gelaten.

In het kader van ontwikkelen, begeleiden en beoordelen is het belangrijk dat er formele gesprekken gevoerd worden. Bij het voeren van formele gesprekken bepaalt het doel de structuur van het gesprek.

De formele gesprekken worden in dit hoofdstuk verdeeld in tweegesprekken en teamgesprekken. De diverse gespreksvormen worden hieronder genoemd en zullen in de training voor praktijkbegeleider uitgebreid besproken en geoefend worden.

8.1 Tweegesprekken

Tweegesprekken zijn gesprekken tussen de praktijkbegeleider en een leider van een speltak over de groei en de ontwikkeling van competenties van het betreffende teamlid. Een tweegesprek is een gesprek waarin zowel de individuele groei en ontwikkeling als de rol en verantwoordelijkheid van het teamlid besproken worden. Tweegesprekken kunnen voortvloeien uit teamgesprekken.

8.1.1 Het TOP-gesprek

Het doel van het gesprek is vooral een beter beeld te krijgen van de ander door middel van het ontvangen van informatie. Het is bedoeld om een ander beter te begrijpen en zo meer inzicht te krijgen in de vraag en de behoefte(n) van de ander. Door dit gesprek krijgt de ander kans zijn mening, ideeën, gedachten en gevoelens onder woorden te brengen. Gebruik de kwalificatiekaart als basis om de competenties duidelijk te krijgen. Verken samen wat de leidinggevende al weet, waar hij aan wil werken en hoe je dat gaat doen.

8.1.2 Het slechtnieuwsgesprek

Het kan voorkomen dat je als praktijkbegeleider een vervelende mededeling moet doen, een slechtnieuwsgesprek moet voeren. Het kan zijn dat een leidinggevende zelf denkt dat hij alle competenties al heeft voor zijn kwalificatie, maar dit in de praktijk niet laat zien en jouw mening is dat hij nog wel wat te leren heeft. Het kan ook zijn dat de kwaliteit van het hele team onder de maat is. Dit zijn gesprekken waar iedereen tegenop ziet, maar waar je niet omheen kunt. Je moet je goed voorbereiden op zo'n gesprek, maar hoe doe je dat? Belangrijk is dat je het 'slechte nieuws' zo snel mogelijk vertelt. Draai er niet om en leg daarna uit hoe je bij je standpunt komt.


8.1.3 Het probleemoplossend gesprek

In dit gesprek staan het probleem en de mogelijkheden om tot oplossingen te komen centraal. Het betreft niet de oplossingen die jij als praktijkbegeleider aanreikt of geschikt acht, maar de oplossingen die de ander geschikt acht. De betrokkenheid van de ander is bepalend voor het slagen van de oplossing. Hij moet het gevoel hebben dat het idee bij hem past, dat het 'zijn' idee is.

8.1.4 Het functioneringsgesprek

In dit handboek gaat het bij een functioneringsgesprek over het opleiden van leidinggevenden. In het gesprek wordt gesproken over competenties, deskundigheidsbevordering en ontwikkelkansen.

Het teamgesprek kan aanleiding zijn geweest om beschikbare en ontbrekende aspecten te onderzoeken en te bespreken met leidinggevenden die zich verder willen ontwikkelen.



Uitgangspunt kunnen de behoeften vanuit het team zijn of de persoonlijke ontwikkelbehoeften. Het opstellen van de persoonlijke competenties kan besproken worden. Ook kan de stand van zaken met betrekking tot de ontwikkeling en de mogelijkheden van de leidinggevende besproken worden als het TOP al eerder is opgesteld.

8.1.5 Het beoordelingsgesprek

Als praktijkbegeleider beoordeel je de competenties en deskundigheid van leidinggevenden aan de hand van de kwaliteitseisen uit het functieprofiel. Je biedt mogelijkheden om aan deze eisen te voldoen en beoordeelt of aan de kwaliteitseisen voldaan wordt.

8.2 Teamgesprekken

Een teamgesprek is, zoals het woord al aangeeft, een gesprek met meerdere personen. Het kan een team van één speltak zijn of meerdere teams van verschillende speltakken. Het gesprek kan vooraf afgesproken zijn of spontaan ontstaan. Het teamgesprek heeft een belangrijke functie. Het gesprek zorgt voor duidelijkheid en beïnvloedt de sfeer en het groepsproces. De teamontwikkeling komt ter sprake en wordt hierdoor hopelijk bevorderd. Het team wordt bekeken, verschillen van meningen en visies worden besproken. Teamleden leren beter communiceren over zichzelf en elkaar. Door deze gespreksvorm worden individuele en teamproblemen samen aangepakt. Het herkennen en erkennen van aanwezige of ontbrekende competenties en specifieke deskundigheid kan besproken worden.

8.3 Vergaderen

Tot slot nog een laatste gespreksvorm, een gestructureerd overleg met een agenda; de vergadering. Het is een effectieve en gestructureerde aanpak om activiteiten, werkzaamheden of onderwerpen van algemeen belang te bespreken. De deelnemers aan de vergadering zijn de mensen die samenwerken, de leidinggevenden.

Colofon

Het *Handboek praktijkbegeleider* is een uitgave van:
Scouting Nederland • Postbus 210 • 3830 AE Leusden
tel +31 (0)33 496 09 11
e-mail scoutingacademy@scouting.nl
web www.scouting.nl

Vierde uitgave februari 2014

Met dank aan alle vrijwilligers die hun steentje hebben bijgedragen om dit handboek tot stand te brengen!

Scouting Nederland is de grootste jeugd- en jongerenorganisatie van Nederland. Scouting zorgt voor een leuke en spannende vrijetijdsbesteding. De vereniging biedt ieder kind een veilige en leerzame speelomgeving en biedt uitdagende activiteiten voor jongeren.

©Scouting Nederland