

Toelichting op de kwalificatiekaart Instructeur
Scouting Academy

Versie 2.1



Scouting

Inhoudsopgave

1	Inleiding	3
1.1	Inleiding	3
1.2	Leeswijzer	3
1.3	Toelichting op de kwalificatiekaart.....	3
1.4	Definitie competenties	4
1.5	Basisniveau	4
1.6	Gekwalificeerd niveau	4
1.7	Toetsing, kwalificatie en registratie	5
2	Toelichting op de competenties	6
2.1	Taken van een instructeur	6
2.2	Voorwaarden om de functie te vervullen	6
2.3	Gekwalificeerd niveau	6
2.3.1	Deel A: Didactisch deel	6
2.3.2	Deel B: Eigen specialisme	11
3	Toetsing, kwalificatie en registratie	12
3.1	Toetsing competenties	12
3.2	Kwalificatie en registratie.....	12

1 Inleiding

1.1 Inleiding

Als instructeur ben je gespecialiseerd in een bepaalde (Scouting)techniek of een bepaald 'vakgebied'. Door middel van instructiebijeenkomsten ben je in staat jouw kennis en vaardigheid over te dragen aan Scoutingleden waarmee je een bijdrage levert aan de kwaliteit van het Scoutingspel.

Ook van instructeurs wordt verwacht dat ze streven naar een bepaald competentieniveau om hun taak goed te kunnen uitvoeren. Heeft een instructeur dit niveau behaald, dan wordt dat gewaardeerd en erkend. Dat heet kwalificeren. Heeft een instructeur dit niveau nog niet, dan wordt de instructeur door de expert ondersteund om zich naar dit niveau toe te ontwikkelen. Om te kunnen bepalen of een instructeur aan het gewenste competentieniveau voldoet, zijn per competentie kwalificatie-eisen opgesteld. Op de kwalificatiekaart kun je precies zien wat de kwalificatie voor instructeur inhoudt.

De kwalificatiekaart is opgesteld op basis van eerdere kwalificatiekaarten en gesprekken met trainers en opleiders. Iedereen die heeft meegelezen met het concept, willen we hiervoor bedanken.

1.2 Leeswijzer

Deze toelichting is vooral bedoeld voor iedereen die met de kwalificatiekaart Instructeur aan de slag gaat. Bijvoorbeeld voor het opleidings- en kwalificatietraject van instructeurs. Het is handig om bij het lezen van deze toelichting deze kwalificatiekaart bij de hand te houden.

In het eerste hoofdstuk wordt uitgelegd wat de kwalificatiekaart is en hoe je die kunt gebruiken. In het tweede hoofdstuk worden alle competenties van de kwalificatiekaart voor instructeurs toegelicht. In het laatste hoofdstuk van deze toelichting staat informatie over toetsing en over het kwalificatieproces.

1.3 Toelichting op de kwalificatiekaart

Bij Scouting willen we een kwalitatief goed en gevarieerd Scoutingprogramma aanbieden dat aansluit op de ontwikkeling en belevingswereld van kinderen en jongeren. Daarvoor moeten leidingteams over een aantal kwaliteiten beschikken of bereid zijn die ontwikkelen. Als instructeur kun je leiding helpen (een deel van) de benodigde kennis en vaardigheden op te doen. Daarvoor is het belangrijk dat je als instructeur zelf ook gekwalificeerd bent.

De kwalificatiekaart is opgebouwd uit twee delen:

- A. Deel A is het 'Didactisch deel'.
- B. Deel B is het 'Eigen specialisme'.

Deze twee delen zijn opgebouwd uit meerdere onderdelen. Deze onderdelen zijn op hun beurt weer opgebouwd uit één of meerdere blokken. Op de kwalificatiekaart staan per blok, de voor de kwalificatie benodigde competenties beschreven. Daaronder staat per blok een uitwerking van de benodigde competenties in kennis (K), vaardigheden (V) en houding (H).

Instructeurs worden in hun specialisme of vakgebied begeleid en opgeleid door een vakopleider. De aspirant-instructeur bekijkt samen met de vakopleider welke competenties door ervaring of opleiding al aanwezig zijn en welke nog verworven moeten worden.

Alle competenties op de kwalificatiekaart hoeft iemand maar één keer aan te tonen. Wanneer iemand overstapt van instructeur basisvaardigheden EHBO naar zeelinstructeur, hoeven bijvoorbeeld reeds aangetoonde didactische competenties niet nogmaals te worden aangetoond. Het spreekt voor zich dat het wel uitmaakt of je een instructie geeft in een lokaal of op het water en dat dit dus ook gevolgen heeft voor de didactische vaardigheden. Hoewel de didactische competenties voor verschillende specialismen hetzelfde verwoord zijn, kan er dus per specialisme wel een iets andere invulling nodig zijn.

Het is dus belangrijk om bij het overstappen naar een ander specialisme te kijken of alle reeds verworven didactische competenties ook voor het nieuwe specialisme gelden. Schijnbaar dezelfde competenties worden dus niet automatisch toegekend.

In paragraaf 2.3 wordt per blok toelichting gegeven op de genoemde competenties en de daarbij behorende kennis, vaardigheden en houding. Voor elk specialisme kan worden gekeken tot op welk niveau een competentie beheerst moet worden. Het zal duidelijk zijn dat een instructeur Scouts Online minder van de doorlopende leerlijn hoeft te weten dan een instructeur voor één van de facultatieve blokken van de training 'Op kamp'.

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

1.4 Definitie competenties

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

Er zijn vele definities van competenties. Binnen Scouting Nederland wordt de volgende definitie van competenties gehanteerd: 'Een voor het vervullen van een rol (in een organisatie) relevante kwaliteit (kunde, vaardigheid, persoonlijkheidsaspect), uitgedrukt in het (aantoonbare) vermogen van een individu om iets te bewerkstelligen.'

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

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

- Competenties zijn een combinatie van kennis, inzichten, vaardigheden, houding, overtuiging en ervaring. Op de kwalificatiekaarten is aangegeven welke kennis, vaardigheden en houding voor een bepaalde functie vereist is.
- Individuele competenties worden beschreven in relatie tot de functie binnen een organisatie.
- Je bent pas competent wanneer je niet alleen iets kent, maar er in de praktijk ook daadwerkelijk iets mee doet.
- Competenties kun je ontwikkelen. Een talent is het vermogen om je op verschillende gebieden te ontwikkelen: het gaat dus om het ontwikkelingspotentieel dat je hebt.


1.5 Basisniveau

Aan de kwalificatie tot instructeur gaat een ontwikkelperiode vooraf als aspirant-instructeur. In deze periode moet aan de instapeisen voldaan worden. Aan het eind van deze periode wordt gekeken of de aspirant-leidinggevende over de instapeisen beschikt. In paragraaf 2.1 worden de competenties van het basisniveau beschreven.

1.6 Gekwalificeerd niveau

De kwalificatiekaart bevat twee delen:

- A. Deel A is het 'Didactisch deel'.
- B. Deel B is het 'Eigen specialisme'.



Het eerste deel omvat didactische vaardigheden die voor alle instructeurs belangrijk zijn. De competenties zijn algemeen verwoord, zodat dit deel van de kwalificatiekaart universeel is voor alle instructeurs. Het zal wel duidelijk zijn dat bij een instructie MOB (man overboord) heel andere vaardigheden nodig zijn, dan wanneer je uitlegt hoe je een fotoalbum toevoegt in Joomla! De algemene basis en kennis van werkvormen is echter voor instructeurs in beide voorbeelden van belang.

In paragraaf 2.3.1 wordt verder ingegaan op de competenties van het didactische deel. Het eigen specialisme heeft betrekking op de kennis en vaardigheden die nodig zijn om in het eigen specialisme een instructie te kunnen geven. Wat is een stormrondje, een widget, een oud wijf, de stabiele zijligging en ga zo maar door. Elk specialisme heeft zijn eigen kennis en vaardigheden. In paragraaf 2.3.2 wordt hier dieper op ingegaan.

Voor kwalificatie moet een instructeur over de competenties van beide delen beschikken en die kunnen aantonen: het algemene deel en het specifieke deel. Het kan zijn dat je meerdere specialismes hebt en voor een volgend specialisme ook instructeur wilt worden. Het spreekt dan vanzelf dat je voor het volgende specialisme het onderdeel 'Eigen specialisme' zult moeten aantonen. Het kan ook zijn dat er specifieke didactische onderdelen zijn, die bij het eerste specialisme nog niet nodig waren. Deze zullen dan alsnog moeten worden aangetoond. Hoewel het algemene deel voor alle specialismes met dezelfde woorden is beschreven, hoeft de invulling daarvan niet voor elk specialisme hetzelfde te zijn. Daarom is er geen automatische vrijstelling voor het algemene deel bij een tweede, derde of vierde specialisme.

1.7 Toetsing, kwalificatie en registratie

Ten slotte wordt in hoofdstuk 3 toegelicht hoe de kwalificaties getoetst (paragraaf 3.1) en geregistreerd (paragraaf 3.2) kunnen worden.

2 Toelichting op de competenties

2.1 Taken van een instructeur

In het functieprofiel (<https://www.scouting.nl/downloads/vrijwilligers/scouting-academy/functieprofielen/trainersopleiders/3739-functieprofiel-instructeur/file>) voor instructeur staat een aantal taken beschreven. De kwalificatiekaart is opgesteld met deze taken in het achterhoofd. De algemene opzet voor de kwalificatiekaart voor instructeurs is te downloaden op de site van Scouting Nederland (<https://www.scouting.nl/downloads/vrijwilligers/scouting-academy/kwalificatiekaarten/trainersopleiders-1/3743-kwalificatiekaart-instructeur/file>).

De taken van een instructeur kunnen worden samengevat tot:

- Het voorbereiden, uitvoeren en evalueren van instructiebijeenkomsten.
- Het begeleiden van de deelnemers tijdens instructiebijeenkomsten.
- Het vaststellen van ontwikkelde (deel)competenties waar de instructiebijeenkomst op is gericht.
- Zich inzetten voor het bijhouden van de eigen expertise voor het betreffende specialisme.
- Eventueel het uitvoeren van functiegebonden en organisatorische taken en activiteiten wanneer je als instructeur deel uitmaakt van een groep, regio of landelijk team (zoals het deelnemen aan bijeenkomsten van het niveau of team waar je deel van uitmaakt).

2.2 Voorwaarden om de functie te vervullen

Om instructeur moet je voldoen aan uit vijf instapeisen:

- Je onderschrijft de doelstelling en het huishoudelijk reglement van Scouting Nederland.
- Je onderschrijft de gedragscode van Scouting Nederland.
- Je bent bereid een Verklaring Omtrent het Gedrag aan te vragen of kunt deze overleggen.
- Je bent minimaal 18 jaar.
- Je bent bereid je voor deze functie in te zetten, te kwalificeren en je te blijven ontwikkelen.
- Je bent bereid tijdens de activiteiten Scoutingkleding te dragen: de Scoutfit. Hiermee drukken we onderlinge verbondenheid uit.

Deze instapeisen zijn noodzakelijk wanneer iemand als vrijwilliger binnen Scouting aan de slag wil gaan. Hiermee wordt uitgesproken, dat iemand zich wil houden aan de visie en gedragscode, en dat iemand zich wil ontwikkelen om een gekwalificeerde instructeur te worden.

Het doel van de VOG is het voorkomen dat potentiële vrijwilligers met relevante strafbare feiten op hun naam, worden aangesteld. De veiligheid van zowel jeugdleden als leidinggevenden staat hierbij voorop. De minimumleeftijd voor een instructeur is gesteld op 18 jaar. Voor sommige specifieke instructeurs zijn door externe organisaties aanvullende voorwaarden gesteld.

2.3 Gekwalificeerd niveau

Het gekwalificeerde niveau bestaat uit twee delen:

- A. Deel A is het 'Didactisch deel' (zie paragraaf 2.3.1).
- B. Deel B is het 'Eigen specialisme' (zie paragraaf 2.3.2).

2.3.1 Deel A: Didactisch deel

Dit deel geldt voor alle instructeurs ongeacht hun specialisme en bevat vijf onderdelen:

- Kennis van Scouting.
- Werkvormen.
- Planning en organisatie.
- Begeleiden en beoordelen van competenties.
- Veiligheid.

2.3.1.1 Kennis van Scouting

Dit onderdeel bestaat uit de volgende competenties:

- In staat zijn om de eigen specialiteit te koppelen aan de spelvisie en -methode.
- In staat zijn tijdens een instructie rekening te houden met verschillende leeftijdsgroepen.

Als instructeur bij Scouting ben je in staat om leiding van verschillende speltakken handvatten te geven voor de inpassing van jouw specialisme in het Scoutingspel. Dan is het dus handig te weten wat de visie van Scouting is, welke speltakken er zijn, wat voor insignes er voor jouw specialiteit zijn en zo verder. Doel van dit blok is om te zorgen dat elke instructeur voldoende van het spelaanbod weet. Het onderdeel 'Kennis van Scouting' bestaat uit twee blokken: 'Spelvisie en spelaanbod' en 'Doorlopende leerlijn'. Hieronder worden beide blokken besproken.

Bij het blok 'Spelvisie en spelaanbod' kunnen onder andere de volgende vragen gesteld worden:

- Bij welk(e) activiteitengebied(en) hoort jouw specialiteit?
- Kun je een toepassing van jouw specialisme bedenken bij de andere activiteitengebieden?
- Hoe past jouw specialiteit binnen de spelvisie SCOUTS?

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

- Voor welke speltak is jouw specialiteit geschikt?
- Kun je voor die speltakken een passend voorbeeld noemen?
- Welke de leeftijdseigen kenmerken zijn van invloed op jouw specialiteit?
- Welk effect hebben de leeftijdseigen kenmerken op jouw specialisme?
- Wat zijn badges, insignes, fases, awards en uitdagingen zijn er op het gebied van jouw specialisme?
- Op welke manier kan jouw specialisme een bijdrage leveren aan het werken met insignes van de verschillende speltakken?
- Hoe zit de progressiematrix voor jouw specialisme in elkaar met andere woorden: wat doe je binnen jouw specialisme met bevers, welpen, scouts, explorers en roverscouts?
- Hoe verhoudt zich het doel van jouw instructie tot de spelvisie en -methode?

2.3.1.2 Werkvormen

Dit onderdeel bestaat uit de volgende competentie:

- In staat zijn instructie te geven in het eigen specialisme.

De essentie van dit onderdeel is dat een instructeur in staat is om verschillende presentatievormen en werkvormen te gebruiken. Dat een instructeur in staat is om actieve werkvormen te gebruiken, waarin leren door doen centraal staat en deze werkvormen af te stemmen op de doelgroep en de omstandigheden. Dit onderdeel bestaat uit één blok, dat hieronder wordt besproken.

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

- Welke verschillende vormen van presenteren ken je?
- Geef aan hoe je de volgende manieren gebruikt in jouw instructie: uitleggen, presenteren, voordoen, voorbeelden geven, vragen stellen.
- Kun je aangeven wat de hoofdzaken en de bijzaken zijn in jouw instructie? Met andere woorden: wat is need-to-know en wat is nice-to-know?
- Welke vaktermen gebruik je? Kun je er één aan mij uitleggen?
- Waar moet je op letten bij de voorbereiding van een presentatie?
- Waar moet je op letten tijdens een presentatie (stemgebruik, standplaats, blikrichting, mediagebruik)?

- Waar moet je op letten na een presentatie?
- Welke media gebruik je (whiteboard, digibord, beamer, Prezi, PowerPoint)?
- Wat zijn voor- en nadelen van de diverse media?
- Waar moet je op letten bij het gebruik van bepaalde media?
- Is beeldmateriaal of geluidsmateriaal duidelijk hoorbaar en zichtbaar?
- Geef je zelf het goede voorbeeld?
- Waarom wissel je werkvormen af tijdens een instructie? Geef eens een voorbeeld van hoe je dat zelf doet.
- Wat voor soort vragen kun je stellen (kennisvragen, begripsvragen, meningsvragen, reflecterende vragen, open en gesloten vragen, suggestieve vragen)?
- Hoe stel je op een juiste manier een vraag (vraag stellen, pauze, naam antwoordgever noemen)?
- Waarom geef je opdrachten tijdens je instructie?
- Geef een voorbeeld van een opdracht waarbij ervaren leren centraal staat.
- Geef een voorbeeld van een reproductieopdracht, toepassingsopdracht, creatieve opdracht, meningsvormende opdracht.
- Hoe stem je jouw werkvorm af op de samenstelling van de deelnemersgroep?
- Hoe stem je jouw werkvorm af op de verwachting van de deelnemersgroep?
- Hoe stem je jouw werkvorm af op de grootte van de deelnemersgroep?
- Hoe stem je jouw werkvorm af op de aanwezige kennis in de deelnemersgroep?
- Hoe stem je jouw werkvorm af op de locatie?
- Hoe stem je jouw werkvorm af op de (weers)omstandigheden?
- Hoe schat je het uitgangsniveau van de deelnemers in?

2.3.1.3 Planning en organisatie

Dit onderdeel bestaat uit de volgende competenties:

- In staat zijn instructiebijeenkomsten te organiseren.
- In staat zijn de eigen instructiebijeenkomsten met de deelnemers te evalueren.

De essentie van dit onderdeel is dat een instructeur een instructie moet kunnen organiseren, zowel in de voorbereiding als in de uitvoering. Uiteraard hoort een terugblik op hoe het is verlopen hier bij. Het onderdeel 'Planning en organisatie' bestaat uit twee blokken: 'Instructiebijeenkomst' en 'Evalueren'. Hieronder worden beide blokken toegelicht.

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

- Wat moet je vooraf regelen voor een instructie (materiaal, locatie, uitnodiging, eigen presentatie, werkvormen)?
- Hoe zorg je dat de tijdsplanning voor jouw instructie klopt?
- Op welke manier houd je rekening met de spanningsboog van deelnemers?
- Hoe bouw je een instructie op (start, introductie, kern met afgebakende stappen, afronding)?
- Welke elementen zitten er in een introductie (leerdoelen, belang, structuur en werkwijze van instructie, samenhang onderdelen, inschatten deelnemersgroep, eventueel terugblik)?
- Welke elementen zitten er in een afronding (samenvatting, evaluatie, vervolg)?
- Leg een relatie met het doel of de toekomst.
- Hoe weet je wanneer een werkvorm 'klaar' is en je door moet naar de volgende werkvorm?
- Waarom geef je aan het begin van een instructie aan wat het belang/nut van de instructie is en wat de leerdoelen zijn?
- Hoe scheid je algemeen geaccepteerde kennis en jouw persoonlijke mening?

- Wat is de impact van jouw persoonlijke mening op een deelnemer?
- Wat is het nut van een informeel gesprek bij binnenkomst van de deelnemers ('praatje pot')?
- Hoe verhoudt zich de inhoud van de instructie tot andere instructies, trainingen of dergelijke?
- Hoe zorg je dat een instructie afwisselend is?
- Hoe zorg je dat een instructie stimulerend is?
- Hoe zorg je dat een instructie uitdagend is?
- Hoe zorg je voor een goede balans tussen actief en rust? Wat is dan een goede balans?
- Waarom is het belangrijk om informatie op een positieve manier te brengen?
- Hoe houd je orde tijdens een instructie?
- Hoe reageer je onopvallend op kleine ordeverstoringen?
- Hoe reageer op de juiste wijze op ernstige ordeverstoringen?
- Hoe stimuleer en motiveer je deelnemers voorafgaande aan een instructie?
- Hoe stimuleer en motiveer je deelnemers tijdens een instructie?
- Geef eens een voorbeeld hoe je de inhoud van de instructie koppelt aan eigen ervaringen.
- Geef eens een voorbeeld hoe je de inhoud van de instructie koppelt aan ervaringen van deelnemers.
- Geef eens een voorbeeld hoe je de inhoud van de instructie koppelt aan vragen van deelnemers.
- Geef eens een voorbeeld hoe je de inhoud van de instructie koppelt aan de Scoutingpraktijk.
- Geef eens een voorbeeld hoe je verkeerde informatie van deelnemers corrigeert.
- Geef eens een voorbeeld hoe je omgaat met goede aanvullende informatie van deelnemers.
- Geef eens een voorbeeld hoe je incomplete informatie van deelnemers aanvult en bijstuurt.

Bij de evaluatie wordt gekeken naar de instructie als geheel, de gebruikte werkvorm en de manier waarop de instructeur gewerkt heeft. Het is dus van belang dat de instructeur in staat is om feedback te ontvangen. Daarnaast is het van belang om als instructeur teug te kijken naar de instructie: zijn de doelen gehaald, hebben de deelnemers begrepen waar het over ging?

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

- Hoe stel je vast of de doelen zijn gehaald (productevaluatie)?
- Hoe weet je of deelnemers de instructie begrepen hebben?
- Kun je deelnemers betrekken in het kijken naar het resultaat bij elkaar?
- Hoe kun je vorderingen bijhouden?
- Hoe kun je samen met deelnemers terugkijken naar het verloop en de uitvoering van de instructie (procesevaluatie)?
- Op welke manier kun je laten zien dat je open staat voor feedback?
- Hoe evalueer je zelf een instructie?

2.3.1.4 Begeleiden van deelnemers

Dit onderdeel bestaat uit de volgende competentie:

- In staat zijn deelnemers te begeleiden tijdens een instructiebijeenkomst.

De essentie van dit onderdeel is dat deelnemers verschillend zijn. Een deelnemersgroep bestaat uit individuen die elk hun eigen aanpak en eigen vragen hebben. Als instructeur zorg je ervoor dat iedereen tot zijn of haar recht komt. Hoe ga je om met die verschillen?

Na afloop van een instructie is het belangrijk dat deelnemers weten wat ze geleerd hebben (bewust bekwaam) en weten waar hun kennis ophoudt (bewust onbekwaam). In sommige gevallen (zoals bij CWO, instructies voor de aanvullende competenties bij de kwalificatie 'Op kamp' of

basisvaardigheden EHBO) zullen vaardigheden getoetst kunnen worden. Voor deze instructeurs is het nodig te weten op welke wijze je objectief kunt beoordelen of iemand voldoet aan de gestelde competenties.

Het onderdeel 'Begeleiden en beoordelen' bestaat uit twee blokken 'Begeleiden' en 'Beoordelen'. Hieronder worden beide blokken besproken.

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

- Leg in je eigen woorden uit hoe mensen kunnen verschillen in hun manier van leren.
- Wat heeft dat voor gevolg voor jouw instructie?
- Ben je in staat om de kennis en vaardigheden uit jouw instructie op meerdere manieren uit te leggen?
- Hoe ga je om met individuele vragen van deelnemers?
- Hoe ga je om met één deelnemer die veel verder of veel minder ver is dan de overige deelnemers?
- Wat betekent onbewust bekwaam, bewust bekwaam en bewust onbekwaam?
- Hoe laat je deelnemers zien wat zij geleerd hebben?
- Hoe koppel je de kennis en vaardigheden van jouw instructie aan de Scoutingpraktijk?
- Hoe ga je om met vragen van deelnemers?
- Hoe kun je door vragen te stellen deelnemers betrekken bij de instructie?
- Hoe zorg je dat iedereen naar vermogen in de instructie kan bijdragen?
- Hoe zorg je ervoor dat iedereen tot z'n recht komt?
- Hoe zorg je dat anderen betrokken zijn bij de vraag van één persoon (maak een persoonlijke vraag algemeen, speel een vraag van een deelnemer door naar een andere deelnemer, vat samen)?
- Hoe zorg je dat niet een paar mensen met een grote mond de hele tijd aan het woord zijn en anderen niets zeggen?
- Hoe zorg je dat iedereen actief betrokken blijft bij de instructie?

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

- Hoe stel je vast of iemand beschikt over de benodigde competenties?
- Hoe toets je of iemand de benodigde kennis bezit?
- Hoe toets je dat iemand over de vaardigheden beschikt?
- Hoe zorg je dat een beoordeling eerlijk en objectief is?

2.3.1.5 Veiligheid

Dit onderdeel bestaat uit de volgende competentie:

- In staat zijn veilig te werken.

De essentie van dit onderdeel is dat een instructeur oog heeft voor zowel fysieke als emotionele veiligheid. Dit onderdeel bestaat uit één blok dat hieronder wordt besproken.

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

- Wat zijn veiligheidsaspecten die voor jouw specialisme van toepassing zijn?
- Hoe schat je voorafgaand en tijdens een instructie de veiligheidsrisico's in?
- Zijn er veiligheidsbladen van Scouting Nederland voor jouw specialisme?
- Welke veiligheids- en gebruiksvorschriften gelden voor de materialen waar jij tijdens de instructie mee werkt?

- Heb je materialen met bijzonder onderhoud? Zo ja, hoe let je daarop tijdens de instructie?
- Is veiligheid dan ook een onderdeel van de instructie?
- Hoe voorkom je dat het mis gaat?
- Wat moet je doen in geval van ongevallen die tijdens instructies kunnen voorkomen (voor zover van toepassing)?
- Hoe zorg je voor een sociale veiligheid tijdens jouw instructie?
- Hoe stel je omgangsregels vast?

2.3.2 Deel B: Eigen specialisme

De competenties in dit deel zijn voor elk specialisme anders. Voor sommige specialismen kan Scouting Nederland deze zelfstandig vaststellen, voor andere specialismen worden de competenties extern vastgelegd. Scouting Nederland streeft er naar om waar mogelijk aan te sluiten bij bestaande kwalificaties. Dit heeft het voordeel dat een binnen Scouting verworven competentie meteen inzetbaar is buiten Scouting. Wanneer een specialisme vaker binnen Scouting wordt ingezet, wordt er naar gestreefd om samen met externe organisaties afspraken te maken over gebruik van externe kwalificaties binnen Scouting. Voorbeelden van organisaties waarmee wordt samengewerkt, zijn het Rode Kruis en CWO.

2.3.2.1 Kennis en vaardigheid eigen specialisme

Dit onderdeel bestaat uit de volgende competenties:

- In staat zijn instructie te geven in het eigen specialisme.

Het onderdeel 'Kennis en vaardigheid eigen specialisme' bestaat uit twee blokken 'Algemeen' en 'Eigen specialisme'. De essentie van dit onderdeel is dat een instructeur in staat is om vanuit het eigen specialisme een goede en inhoudelijk correcte instructie te geven. Hieronder worden beide blokken besproken.

De essentie van het blok 'Algemeen' is dat de instructeur zijn technische kennis actueel en relevant houdt. Bij het blok 'Algemeen' kunnen de volgende vragen worden gesteld:

- Welke materialen zijn er binnen Scouting beschikbaar voor de eigen specialiteit?
- Wat doe je om de kennis van jouw eigen specialiteit op peil te houden?
- Ben je op de hoogte van de laatste stand van zaken van jouw specialisme?

Het blok 'Eigen specialisme' is verschillend per specialisme. Het betreft de technische kennis en vaardigheden van het eigen specialisme voor een instructeur. Dit overstijgt uiteraard het niveau waarop de instructie wordt gegeven.

Er zijn geen voorbeeldvragen opgenomen in deze toelichting. Dit kan per specialisme verder worden uitgewerkt. Het gaat dan om specifieke kennis van materialen, vaardigheden, veiligheidsaspecten en wet en regelgeving. Deze lijst is niet limitatief en kan ook per specialisme verschillen. Wanneer samengewerkt wordt met externe organisaties, zoals CWO of het Rode Kruis, wordt verwezen naar de competenties zoals die door hen zijn opgesteld.

3 Toetsing, kwalificatie en registratie

3.1 Toetsing competenties

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

Vaardigheden en houding kunnen niet in een gesprek worden aangetoond. Die komen tot uiting bij het uitvoeren van praktijkopdrachten met een directe relatie met een activiteit, zoals het uitvoeren van een opdracht of 'proeve van bekwaamheid'. Uitgangspunt bij de kwalificatie van een instructeur is dat elke instructeur ten minste in één praktijksituatie wordt beoordeeld.

Het toetsen van een houding is veel minder objectief. Hoe toets je 'het bereid zijn om ...'? Je kunt in een gesprek proberen de achterliggende waarden en normen boven tafel te krijgen. Iemand kan dan blijk geven van zijn opvatting en motivatie. In veel gevallen zal je dit moeten afleiden van het gedrag.

3.2 Kwalificatie en registratie

Instructeurs zijn niet per definitie verbonden aan een organisatieonderdeel. Je kunt als lid van elk niveau instructeur worden: in de groep, de regio of op landelijk niveau.

Wanneer iemand opgeleid wil worden tot instructeur, is er een min of meer uitgewerkte procedure. Het opleiden gebeurt door een vakopleider. Dit is meestal een ervaren instructeur die nieuwe instructeurs kan begeleiden en opleiden in het betreffende vakgebied. Samen met de vakopleider wordt de kwalificatiekaart ingevuld en wordt een persoonlijk ontwikkelplan opgesteld.

Wanneer de vakopleider ervan overtuigd is dat een aspirant-instructeur klaar is voor kwalificatie wordt een tweede (onafhankelijke) vakopleider gezocht die het assessment kan uitvoeren. Binnen het CWO wordt dit het 'vier-ogen-principe' genoemd. Hierdoor kan kwaliteit en objectiviteit van het assessment gewaarborgd worden. Voor het assessment van de kwalificatie als instructeur legt de aspirant-instructeur een proeve van bekwaamheid af. In de meeste gevallen zal dit het geven van een instructie zijn. De onafhankelijke vakopleider beoordeelt de aspirant-instructeur daarbij op twee vlakken: het didactische deel en het specialistische deel.

Wanneer uit het assessment blijkt dat de aspirant-instructeur over alle benodigde competenties van de kwalificatiekaart beschikt, kan de vakopleider de registratie van de kwalificatie in Scouts Online aanvragen bij de gegevensbeheerder van Scouting Academy.

Voor meer informatie over het registreren van (deel)kwalificaties kun je terecht bij de [Kwalificatiewijzer](#) op de website. Hierin kun je precies nagaan hoe en via wie een (deel)kwalificatie aangevraagd en geregistreerd kan worden.

Na de kwalificatie mag de instructeur het kwalificatieteken dragen. Er is één algemeen kwalificatieteken voor alle instructeurs, ongeacht hun specialisme. Het is mogelijk om voor meerdere specialismen als instructeur te worden gekwalificeerd, je draagt het kwalificatieteken echter slechts eenmaal op jouw Scoutfit.

