

Toelichting op de kwalificatiekaart groepsbegeleiders

Scouting Academy/HRM



Scouting

Inhoudsopgave

1	Inleiding	3
1.1	Inleiding	3
1.2	Leeswijzer	3
1.3	Toelichting op de kwalificatiekaart.....	3
1.4	Definitie competenties	7
2	Toelichting op de competenties	8
2.1	Takenpakket	8
2.2	Basisniveau	8
2.3	Gekwalificeerd niveau	8
2.3.1	Deel A: Algemene bestuurscompetenties	9
2.3.1.1	Kennis van Scouting, Scouting in de samenleving	9
2.3.1.2	Bemiddelen.....	9
2.3.1.3	Diversiteit.....	10
2.3.1.4	Planning en organisatie	10
2.3.1.5	Veiligheid.....	11
2.3.1.6	Bevorderen van de samenwerking	11
2.3.1.7	Samenwerken als bestuur.....	12
2.3.2	Deel B: Groepsbegeleidercompetenties.....	14
2.3.2.1	Kennis van Scouting	14
2.3.2.2	Ontwikkelmogelijkheden.....	15
2.3.2.3	Begeleiden	16
2.3.2.4	Gespreksvaardigheden	17
2.3.2.5	Vrijwilligersbeleid.....	18
2.3.2.6	Groepsproces.....	19
2.3.2.7	Veiligheid.....	19
2.3.2.8	Bevorderen van de samenwerking	20
3	Toetsing, kwalificatie en registratie	21
3.1	Toetsing competenties	21
3.2	Kwalificatie en registratie.....	21

1 Inleiding

1.1 Inleiding

In navolging op de kwalificatiekaarten voor leiding en diverse andere functies binnen Scouting bestond ook bij groepsbegeleiders al langere tijd behoefte aan een overzicht van de competenties bij die functie. De landelijke teams HRM en Scouting Academy hebben hierop de handen ineengeslagen: in een gezamenlijk project is gezorgd voor een kwalificatiekaart, aangevuld met de hulpmiddelen die ook voor praktijkbegeleiders al aanwezig waren: de toelichting op de kwalificatiekaart en een routekaart groepsbegeleiders.

Deze toelichting op de kwalificatiekaart voor groepsbegeleiders is opgesteld op basis van gesprekken met groepsbegeleiders, praktijkbegeleiders, praktijkcoaches, trainers, opleiders, landelijke bemiddelingscommissie en landelijk team HRM.

We willen iedereen die heeft meegelezen met het concept hiervoor bedanken.

1.2 Leeswijzer

Deze toelichting is bedoeld voor (praktijk)begeleiders die groepsbegeleiders begeleiden bij hun kwalificatieproces. De toelichting biedt meer achtergrondinformatie bij de kwalificatiekaart van groepsbegeleiders.

Opbouw toelichting

In deze toelichting vind je een aantal voorbeeldvragen. Deze kan de (praktijk)begeleider stellen om te bepalen of de groepsbegeleider voldoet aan de competenties van de kwalificatiekaart. De theorie in deze toelichting wordt uitgelegd in [de routekaart voor groepsbegeleiders](#).

Gebruik routekaart

De groepsbegeleider hoeft niet alle opdrachten uit de routekaart uit te voeren, het is immers een hulpmiddel. De groepsbegeleider kan de keuze maken om alleen bepaalde competenties uit de routekaart te kiezen.

Andere documentatie

[De kwalificatiekaart](#) en [de routekaart voor groepsbegeleiders](#) zijn terug te vinden op de website van Scouting Nederland.

In het eerste hoofdstuk staat uitgelegd wat de kwalificatiekaart is en hoe je hem kunt gebruiken. In het tweede hoofdstuk worden alle competenties van de kwalificatiekaart voor groepsbegeleider toegelicht. Tenslotte wordt in het laatste hoofdstuk toegelicht hoe de (deel)kwalificaties getoetst (paragraaf 3.1) en geregistreerd (paragraaf 3.2) kunnen worden.

1.3 Wie begeleidt het kwalificatieproces?

De groepsbegeleider wordt bij voorkeur begeleid door de praktijkbegeleider. Als de situatie hierom vraagt, kan hiervan worden afgeweken. Kijk in dat geval wie de groepsbegeleider kan begeleiden. Denk hierbij aan bijvoorbeeld iemand binnen het bestuur. Als je er niet uit komt, kun je de praktijkcoach benaderen en vragen om maatwerkadvies.

1.4 Toelichting op de kwalificatiekaart

De kwalificatiekaart voor groepsbegeleiders bestaat uit twee delen: algemene bestuurscompetenties en groepsbegeleiderscompetenties.

- A. De algemene bestuurscompetenties hebben betrekking op competenties die voor alle bestuursleden kunnen gelden. Het is belangrijk dat al deze competenties in het groepsbestuur vertegenwoordigd zijn. Op deze manier kan het groepsbestuur als geheel alle potentiële taken vervullen. Ze zijn onderverdeeld in zeven deelkwalificaties.

- B. De groepsbegeleidercompetenties zijn specifiek voor de groepsbegeleider. Deze competenties hebben betrekking op de relatie met leidinggevenden, leidingteams, het werkklimaat en de sfeer in de groep.

Er is voor gekozen om de algemene bestuurscompetenties onderdeel te laten zijn van deze kwalificatiekaart, omdat de groepsbegeleider onderdeel is van het groepsbestuur. De groepsbegeleider hoeft echter niet alle bestuurscompetenties zelf in huis te hebben. De competenties die hier genoemd behoren vertegenwoordigd te zijn over het gehele groepsbestuur. Om gekwalificeerd groepsbegeleider zal een groepsbegeleider naast alle groepsbegeleiderscompetenties ook drie van de zeven bestuurscompetenties dienen te bezitten.

De algemene bestuurs- en groepsbegeleiderscompetenties zijn opgebouwd uit meerdere onderdelen die weer zijn onderverdeeld in een 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).

In paragraaf 2.3 wordt per blok een toelichting op de genoemde competenties en de daarbij behorende kennis, vaardigheden en houding gegeven.

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.

In het kort:



Groepsbegeleiderkwalificaties



Vrije keuze deelkwalificaties uit de bestuurscompetenties

- Kennis van Scouting
- Bemiddelen
- Diversiteit
- Planning en organisatie
- Veiligheid
- Bevorderen van de samenwerking
- Samenwerken als bestuur

Kies 3 deelkwalificaties

Verplichte deelkwalificaties uit de groepsbegeleidercompetenties

- Kennis van Scouting
- Ontwikkelingsmogelijkheden
- Begeleiden
- Gespreksvaardigheden
- Vrijwilligersbeleid
- Groepsproces
- Veiligheid
- Bevorderen van de samenwerking

1.5 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.

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 simpele woorden: het kunnen toepassen van kennis en 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 onder andere kennis, vaardigheden en houding. Op de kwalificatiekaarten is aangegeven welke kennis, vaardigheden en houding voor de competenties van 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 jezelf op verschillende gebieden te ontwikkelen: het gaat dus om het ontwikkelingspotentieel dat je hebt.

Meer over competenties en kwalificaties kun je lezen in de routekaart voor groepsbegeleiders en module 3: *Scouting Academy*.

2 Toelichting op de competenties

2.1 Takenpakket

In het functieprofiel voor groepsbegeleider staan een aantal taken beschreven. De kwalificatiekaart is opgesteld met deze taken als basis. [De kwalificatiekaart](#) voor groepsbegeleider is te downloaden op de site van Scouting Nederland.

De taken van een groepsbegeleider kunnen worden samengevat tot:

- Verantwoordelijk voor het vrijwilligersbeleid in de groep (werven, intakegesprek, attentiebeleid, overzicht mobiliteit vrijwilligers, voortgangsgesprek).
- (Mede)verantwoordelijk voor een goed werkklimaat en goede sfeer in de groep.
- Begeleiden van leidingteams van de verschillende speleenheden.
- Oplossen van meningsverschillen en problemen tussen mensen/teams.
- Uitvoeren van functiegebonden en organisatorische taken en activiteiten, zoals overleg met de praktijkbegeleider in de groep en motiveren en stimuleren van het groepsbestuur.
- Is zich bewust van de voorbeeldrol en heeft kennis van het algemene reilen en zeilen van Scouting (Spelvisie, Scouting Academy).
- Zich inzetten voor de eigen persoonlijke ontwikkeling als groepsbegeleider.

2.2 Basisniveau

Na goedkeuring door het groepsbestuur begint de aspirant-groepsbegeleider aan de introductieperiode van 1-3 maanden. In de introductieperiode maakt de groepsbegeleider kennis met het groepsbestuur, de speltakteams van de groep en de praktijkbegeleider. Tijdens deze introductieperiode wordt bekeken of de groepsbegeleider voldoet aan het basisniveau voor zijn/haar functie en voor benoeming in de betreffende functie in aanmerking komt en kan worden ingeschreven.

Het basisniveau voor groepsbegeleiders bestaat uit vier instapeisen:

- Het onderschrijven van de doelstelling en het huishoudelijk reglement van Scouting Nederland.
- Je bent minimaal 21 jaar of ouder.
- Beschikken over een voor de functie geldige Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG).
- Het onderschrijven van de gedragscode van Scouting Nederland.
- Bereid zijn de voor de functie geldende competenties te ontwikkelen.

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 groepsbegeleider 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.

2.3 Gekwalificeerd niveau

De kwalificatiekaart bestaat uit 2 delen:

- Deel A: algemene bestuurscompetenties.
- Deel B: groepsbegeleiderscompetenties.

2.3.1 Deel A: Algemene bestuurscompetenties

Dit deel bevat zeven onderdelen:

- Kennis van Scouting, Scouting in de samenleving.
- Bemiddelen.
- Diversiteit.
- Planning en organisatie.
- Veiligheid.
- Bevorderen van de samenwerking.
- Samenwerken als bestuur.

2.3.1.1 Kennis van Scouting, Scouting in de samenleving

Dit onderdeel bestaat uit de volgende competenties:

- Zich bewust zijn van de rol van Scouting in de samenleving.

De essentie van dit onderdeel is dat de groepsbegeleider zich bewust is wat de rol van Scouting is in de samenleving. Scouting levert een bijdrage aan de persoonlijke ontwikkeling van meiden en jongens door middel van het aanbieden van uitdagende activiteiten, zodat jongeren zich spelenderwijze kunnen ontwikkelen tot sterkere persoonlijkheden en daardoor een bijdrage kunnen leveren aan een rijkere samenleving. Wat is de meerwaarde van Scouting in de samenleving en hoe draag je dit uit als groep? Het is belangrijk dat de groepsbegeleider dit kan uitdragen naar de leiding van de groep.

Bij het blok 'Scouting in de Samenleving' kunnen onder andere de volgende vragen gesteld worden:

- Op welke manier draagt Scouting bij aan de samenleving, wat is onder andere de pedagogische meerwaarde van Scouting?
- Wat doet jouw eigen groep binnen de samenleving in de omgeving?
- Wat is jouw persoonlijke bijdrage hierin?
- Wat voor invloed heeft het op de jeugdleden als jouw groep een activiteit in de samenleving doet?
- Geef een voorbeeld hoe jij Scouting positief naar voren laat komen (in de media/ samenleving/ omgeving).
- Welke vaardigheden heb jij bij Scouting geleerd welke je nu in de praktijk buiten Scouting gebruikt?

2.3.1.2 Bemiddelen

Dit onderdeel bestaat uit de volgende competenties:

- In staat zijn om te beoordelen of een bemiddelingsgesprek het juiste middel is.
- In staat zijn om een bemiddelingsproces vorm te geven.
- In staat zijn om een bemiddelingsproces te begeleiden.
- In staat zijn om bij een conflict op een objectieve wijze in te schatten welke oplossing bij alle partijen acceptabel is.
- In staat zijn om een bemiddelingsproces op een voor alle partijen aanvaardbare wijze af te ronden.

De essentie van dit onderdeel is dat je hoort te weten hoe het je kunt bemiddelen en welke stappen er zijn in het bemiddelingsproces.

Het onderdeel **bemiddelen** bestaat uit twee blokken: 'bemiddeling begeleiden en afronden' en 'bemiddelingsproces'. Deze vragen kunnen voor deze twee blokken gesteld worden:

- Wat zijn de kenmerken van een conflict of probleem dat 'bemiddelbaar' is (of juist niet)?
- Wanneer is iemand de juiste persoon om de bemiddeling te begeleiden?
- Wat kun je doen als jij niet de juiste persoon bent om een bemiddeling te begeleiden?
- Wie nodig je uit voor een bemiddelingsgesprek?
- Welke afspraken maak je aan het begin van een bemiddelingsgesprek?
- Welke structuur heeft een bemiddelingsgesprek?
- Hoe kom je tot mogelijke oplossingen?
- Hoe rond je een bemiddelingsgesprek af?
- Wat voor ondersteuning biedt Scouting Nederland wanneer een conflict escaleert?
- Wat kun je doen met kennis van conflictstijlen in een bemiddeling?

2.3.1.3 *Diversiteit*

Dit onderdeel bestaat uit de volgende competentie:

- In staat zijn om te kunnen omgaan met verschillen tussen vrijwilligers.
- In staat zijn om de verschillen tussen vrijwilligers positief in te zetten en voor iedereen de juiste plek te vinden

De essentie van dit onderdeel is dat de groepsbegeleider om kan gaan de verschillen tussen de vrijwilligers binnen de groep. Als een vrijwilliger niet op zijn plek is binnen het team dit bespreekbaar maakt en eventueel samen naar een plek gaan zoeken waar de vrijwilliger wel tot zijn recht komt.

Bij het blok '*diversiteit*' kunnen onder andere de volgende vragen gesteld worden:

- Welke diversiteit kun je aantreffen je binnen de vrijwilligers van de groep? (geslacht, leeftijd, karakter, sociale klasse, opleidingsniveau, seksuele geaardheid, religie, lichamelijke mogelijkheden, enz.)
- Hoe divers is jouw Scoutinggroep als je kijkt naar deze verschillende criteria?
- Geef een voorbeeld van hoe je bent omgegaan met een onderwerp waar diversiteit een rol speelde.
- Wat doet diversiteit in een team met de jeugdleden? Wat zijn de positieve en negatieve punten?
- Hoe kun je jeugdleden, ouders en vrijwilligers in gelijke omstandigheden gelijk behandelen, vrij van vooroordelen en discriminatie?

2.3.1.4 *Planning en organisatie*

Dit onderdeel bestaat uit de volgende competentie:

- In staat zijn om de (voortgang op) planning en organisatie van groepsactiviteiten te coördineren en evalueren

Het onderdeel **planning en organisatie** bestaat uit twee blokken: '*evalueren*' en '*planning en organisatie*'. Hieronder worden de twee blokken besproken.

Bij het blok '*evalueren*' kunnen de volgende vragen worden gesteld:

- Op welke wijze worden activiteiten van de hele Scoutinggroep geëvalueerd?
- Hoe kun je op verschillende manieren evalueren, rekening houden met het team/ samenstelling van het team en de activiteit.
- Geef een voorbeeld waarbij je een (half)jaarplanning zou willen bijsturen, als je geen voorbeeld hebt, vertel dan hoe je dat zou aanpakken.

Bij het blok '*planning en organisatie*' kunnen de volgende vragen worden gesteld:

- Wat is het belang van vrijwilligersbeleid gedurende een Scoutingseizoen?
- Kun je voorbeelden geven van de voortgangsgesprekken die je hebt gevoerd met vrijwilligers?
- Met wie werk je samen aan het vrijwilligersbeleid en hoe is de taakverdeling?
- Hoe is het inwerktraject van de vrijwilligers binnen je groep? Geef een aantal voorbeelden van verschillende functies.
- Wat is het belang van waarderingmomenten voor de vrijwilligers?
- Welke waarderingmomenten zijn er binnen je groep?
- Hoe komt de seizoensplanning binnen jullie groep tot stand? Wat zijn de sterke en zwakke punten?
- Wie is er verantwoordelijk dat activiteiten van de hele Scoutinggroep op een goede manier worden voorbereid en uitgevoerd?
- Op welke manier zorg jij als groepsbegeleider ervoor dat anderen hun aandeel in het vrijwilligersbeleid en groepsactiviteiten uitvoeren?

2.3.1.5 Veiligheid

Dit onderdeel bestaat uit de volgende competenties:

- In staat zijn om de collectieve verantwoordelijkheid voor een (sociaal) veilige omgeving te bevorderen.
- In staat zijn om te bevorderen dat er gezamenlijk zorg gedragen wordt voor een sfeer waarin activiteiten worden uitgevoerd op basis van veiligheids- en gedragsregels.
- In staat zijn om gepast op te treden in crisissituaties, bij ziekte en ongevallen en op afstand hulp en steun te bieden aan betrokkenen, het tonen van inlevingsvermogen. In staat zijn om jeugdleden, vrijwilligers en ouders op te vangen.

De essentie van dit onderdeel is dat je als groepsbegeleider zorg draagt voor een (sociaal) veilige omgeving voor jeugdleden, vrijwilligers en ouders. Je bent op de hoogte van de veiligheids- en gedragsregels binnen Scouting. Tijdens crisissituaties kun jij door je inlevingsvermogen de betrokkenen bijstaan en opvangen.

Het onderdeel **veiligheid** bestaat uit twee blokken: '*veilig werkklimaat / sociale veiligheid*' en '*gedragscode*'. Hieronder worden de twee blokken besproken.

Bij het blok '*veilig werkklimaat / sociale veiligheid*' kunnen de volgende vragen worden gesteld:

- Wanneer en hoe heb je voor het laatst een veiligheidsblad van Scouting Nederland toegepast?
- Hoe maak je pestgedrag of ander grensoverschrijdend gedrag bespreekbaar binnen de groep?
- Welke stappen onderneem je bij pestgedrag of ander grensoverschrijdend gedrag?
- Is er in jouw Scoutinggroep een document waarin omgangsregels zijn omschreven?
- Hoe kun je een veilig werkklimaat realiseren?
- Hoe kun je de sfeer in de groep positief beïnvloeden?
- Op welke manier lever jij samen met het groepsbestuur een bijdrage aan het sociaal klimaat?
- Waaruit blijkt jouw voorbeeldrol?
- Hoe buig je ongewenst gedrag om naar positief gedrag?
- Hoe gaan jullie om met het VOG-beleid en hoe monitoren jullie dit?
- Hoe gaan jullie om met de privacywetgeving en hoe monitoren jullie dit?
- Hoe zou je mogelijke problematiek bij (staf) leden thuis kunnen signaleren en bespreekbaar maken?
- Ben je bekend met de organisatie '[Veilig Thuis](#)' en de mogelijkheden hiervan?

Bij het blok '*gedragscode*' kunnen de volgende vragen worden gesteld:

- Op welke manier maak je de gedragscode bespreekbaar in je groep?
- Wat schrijft het protocol grensoverschrijdend gedrag voor en wanneer pas je dit toe?
- Op welke manier maak je deze gedrags- en omgangsregels bespreekbaar binnen de groep?

2.3.1.6 Bevorderen van de samenwerking

Dit onderdeel bestaat uit de volgende competenties:

- In staat zijn om de eigen werkzaamheden binnen de groep te organiseren.
- In staat zijn om samen met de praktijkbegeleider beleid te ontwikkelen voor de ontwikkeling van vrijwilligers en teams.
- In staat zijn om samen met de praktijkbegeleider de kwaliteit in en van de teams bespreekbaar te maken.
- In staat zijn om de voortgang van de ontwikkelingen in de groep te bespreken en af te stemmen met bestuur, praktijkbegeleider en andere vrijwilligers.

De essentie van dit onderdeel is dat je nadenkt op welke manieren je de samenwerking kan bevorderen in het bestuur en inzichtelijk te maken welke rollen er binnen het bestuur aanwezig zijn.

Het onderdeel **bevorderen van de samenwerking** bestaat uit drie blokken: '*kwaliteit van de scoutinggroep*', '*persoonlijke kwaliteit/ zelfkennis*' en '*functioneren van het eigen team (groepsbestuur)*'. Hieronder worden de drie blokken besproken.

Bij het blok 'kwaliteit van de scoutinggroep' kunnen de volgende vragen worden gesteld:

- Welke tools zijn er beschikbaar om de kwaliteit van de leidingteams te beoordelen?
- Hoe ondersteun jij de uitvoering van de taken en de kwaliteit van de speltakteams?
- Hoe zorg je dat een leidingteam een gewenst niveau van het teamprofiel zal gaan bereiken?
- Hoe zorg je dat de ervaringen binnen het leidingteam worden gedeeld met elkaar, maar ook met andere teams?
- Hoe kun je leidingteams stimuleren deel te nemen aan regionale en landelijke activiteiten?
- Hoe bevorder jij de samenwerking tussen het bestuur, praktijkbegeleider en de speltakleiding voor wat betreft ontwikkeling van competenties binnen je groep?

Bij het blok 'persoonlijke kwaliteit/ zelfkennis' kunnen de volgende vragen worden gesteld:

- Hoe evalueer jij je eigen functioneren als groepsbegeleider?
- Kun je een voorbeeld geven van jouw voorbeeldrol zowel binnen de Scoutinggroep als daarbuiten?

Bij het blok 'functioneren van het eigen team (groepsbestuur)' kunnen de volgende vragen worden gesteld:

- Ben je bekend met het huishoudelijk reglement en de statuten van de Vereniging Scouting Nederland? Wat is hieruit belangrijk voor jouw groep?
- Hoe zorg je binnen je groep voor dat iedereen de "juiste" rol heeft en deze kan uitvoeren?
- Wat doe je om het groepsbestuur scherp te houden?
- Welke tools zijn er vanuit Scouting Nederland voor jou beschikbaar om de kwaliteit van het groepsbestuur te verbeteren?
- Hoe wil je leidingteams betrekken in het evalueren van de functies van de groepsbestuursleden?

2.3.1.7 Samenwerken als bestuur

Dit onderdeel bestaat uit de volgende competentie:

- Bereid zijn om te netwerken en informatie te delen, zowel binnen de eigen groep, binnen Scouting en daarbuiten.

Als groepsbegeleider heb je een belangrijke sleutelrol binnen de groep. Daarom is het van belang dat je een netwerk om je heen verzameld van mensen binnen de eigen groep, binnen Scouting maar zeker ook daarbuiten. Op die manier kun je informatie verzamelen die van toegevoegde waarde is voor de vrijwilligers en dergelijke.

Het onderdeel **samenwerken als bestuur** bestaat uit twee blokken: 'groep' en 'regio/netwerken'. Hieronder worden de twee blokken besproken.

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

- Wat zijn de succesfactoren van een goed samenwerkend groepsbestuur?
- Op welke wijze houd je contact met oud-leden en plusscouts?
- Hoe zie je de samenwerking met de praktijkbegeleider?
- Hoe zie je jouw bijdrage aan de ontwikkeling van persoonlijke competenties van vrijwilligers?
- Kun je een voorbeeld geven wanneer je je toegeeflijk hebt opgesteld in belang van het team- of groepsbelang?
- Kun je een voorbeeld geven waaruit blijkt dat je open staat voor meningen en ideeën van anderen?

Bij het blok 'regio/netwerken' kunnen de volgende vragen worden gesteld:

- Wat is volgens jou een goede manier om je netwerk op te bouwen en te onderhouden?
- Aan welke regionale en landelijke activiteiten neem jij deel?
- Wat wil je graag halen bij een regionale of landelijk overleg en wat wil je graag meenemen naar je groep?
- Welke contacten heb jij met organisaties buiten Scouting? (leertrajecten en dergelijke). Wat brengen deze contacten jou?
- Heb je contacten met groepsbegeleiders van andere Scoutinggroepen binnen je regio over jouw functie?

2.3.2 Deel B: Groepsbegeleidercompetenties

De competenties in dit deel zijn voor de groepsbegeleider. Dit deel bevat acht onderdelen:

- Kennis van Scouting
- Ontwikkelingsmogelijkheden
- Begeleiden
- Gespreksvaardigheden
- Vrijwilligersbeleid
- Groepsproces
- Veiligheid
- Bevorderen van de samenwerking

2.3.2.1 *Kennis van Scouting*

Dit onderdeel bestaat uit de volgende competenties:

- Zich bewust zijn van de rol van Scouting in de samenleving
- In staat zijn om doelen en visie van Scouting uit te dragen
- Kennis hebben van de geschiedenis van Scouting
- Kennis van spelvisie en –methode en de doorlopende leerlijn
- Kennis hebben van Scouting Academy
- Kennis hebben van de visie op vrijwilligers van Scouting Nederland

Dit onderdeel komt voor op het gedeelte van de algemene bestuurscompetenties en het gedeelte van de groepsbegeleidercompetenties. Dit gedeelte gaat alleen over de groepsbegeleiderscompetenties. Het is belangrijk dat een groepsbegeleider een gewenste basiskennis hebben van Scouting om de vrijwilligers te kunnen ondersteunen en samen te kunnen werken met de praktijkbegeleider.

Het onderdeel **kennis van Scouting** bestaat uit vier blokken ‘algemeen’, ‘spelvisie en spelaanbod’, ‘Scouting Academy’ en ‘vrijwilligersvisie Scouting Nederland’. Deze blokken worden hieronder toelicht.

Bij het blok ‘algemeen’ kunnen de volgende vragen worden gesteld:

- Wat weet je van het ontstaan van Scouting, Scouting in Nederland en Scouting Nederland?
- Hoe worden binnen de vereniging (groep-regio-land) besluiten genomen?
- Geef voorbeelden van hoe de jeugdparticipatie terugkomt bij iedere speltak van je groep?
- Wat is de rol van de volwassene bij Scouting? Wat voor bijdrage heb jij daarin?

Bij het blok ‘spelvisie en spelaanbod’ kunnen de volgende vragen worden gesteld:

- Wat is globaal de opbouw in het programma van bever tot roverscout?
- Hoe worden de spelvisie SCOUTS, activiteitengebieden en de doorlopende leerlijn toegepast in jouw groep?
- Hoe komen de verschillende aspecten van de doorlopende leerlijn naar voren in de speltakken van je groep?
- Wat is leidend bij het overvliegen? Hoe maak je dit bespreekbaar binnen de leidingteams?

Bij het blok ‘Scouting Academy’ kunnen de volgende vragen worden gesteld:

- Hoe leg je Scouting Academy uit aan de leiding en het groepsbestuur?
- Waar past jouw functie binnen het kwalificatieproces van leiding?
- Wat is het verschil tussen de praktijkbegeleider en de groepsbegeleider?
- Wat voor onderwerpen bespreek je met de praktijkbegeleider?

Bij het blok ‘vrijwilligersvisie Scouting Nederland’ kunnen de volgende vragen worden gesteld:

- Uit welke stappen bestaat het model van duurzaam vrijwilligersbeleid van Scouting Nederland?
- Op welke wijze pas jij dit model toe in je groep?

2.3.2.2 Ontwikkelmogelijkheden

Het onderdeel bestaat uit de volgende competenties:

- In staat zijn om beleid voor ontwikkeling van vrijwilligers op te stellen en uit te voeren.
- In staat zijn om persoonlijke leervragen van vrijwilligers te onderkennen. In staat zijn om samen met de praktijkbegeleider vrijwilligers te ondersteunen en/of te begeleiden in hun persoonlijke groei.
- In staat zijn om (samen met de praktijkbegeleider) teams te ondersteunen en/of te begeleiden in hun ontwikkeling.

De kern van dit onderdeel is dat groepsbegeleiders weten hoe ze vrijwilligers kunnen ondersteunen en begeleiden in hun (persoonlijke) groei en ontwikkeling. Dit gaat over individuele vrijwilligers en (spel)teams.

Let wel: de praktijkbegeleider is hierbij de voornaamste kennisdrager v.w.b. de ontwikkelmogelijkheden binnen de Scouting Academy. De groepsbegeleider moet echter wel kennis hebben van deze mogelijkheden, om een goede inschatting te kunnen maken v.w.b. vraag en aanbod.

Groepsbegeleiders hebben een faciliterende rol als het gaat om persoonlijke ontwikkelactiviteiten; ze zijn in staat om de randvoorwaarden te scheppen die hiervoor nodig zijn. Daarnaast inventariseren groepsbegeleiders leervragen en kunnen ze deze koppelen aan ontwikkelmogelijkheden zoals trainingen.

Het onderdeel **ontwikkelmogelijkheden** bestaat uit drie blokken '*faciliteren & initiëren van persoonlijke ontwikkelingsactiviteiten*', '*ruimte om te leren*' en '*leren*'. Deze blokken worden hieronder toegelicht.

Bij het blok '*faciliteren & initiëren van persoonlijke ontwikkelingsactiviteiten*' kunnen de volgende vragen worden gesteld:

- Wat is globaal het aanbod voor deskundigheidsontwikkeling binnen Scouting?
- Hoe signaleer je dat iemand nog onbenutte talenten heeft en hoe maak je dat bespreekbaar?
- Hoe signaleer je overbelast functioneren en hoe maak je dat bespreekbaar?
- Wat is een persoonlijk Talentontwikkelplan (TOP)?
- Wat zijn leerpunten op jouw eigen TOP?
- Op welke manier bespreek je belemmeringen en/of stagnatie in de voortgang van de competentieontwikkeling?

Bij het blok '*ruimte om te leren*' kunnen de volgende vragen worden gesteld:

- Welke ontwikkelingsmogelijkheden binnen de Scouting Academy kun je noemen?
- Op welke manieren kun je vrijwilligers wijzen op:
 - de mogelijkheid om zich te kwalificeren?
 - de (ontwikkel)mogelijkheden van de Scouting Academy?
- Welke technieken ken je om een vrijwilliger (meer) bewust te maken wat hij/zij heeft geleerd?
- Welke kenmerken heeft een veilig leerklimaat?
- Wat kun je als groepsbegeleider doen om bij te dragen aan een veilig leerklimaat?

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

- Hoe herken je of een vrijwilliger een (onbewuste) leervraag heeft?
- Hoe bepaal je welke ontwikkelingsactiviteit passend is?
- Hoe speel je in het begeleiden in op de verschillen bij leren van volwassenen in verschillende leeftijdsgroepen?
- Kun je een verschil aangeven voor de manier van leren tussen een nieuwe leiding die net van de explorers komt en een nieuwe leiding die binnenkomt van buiten scouting?

2.3.2.3 Begeleiden

Dit onderdeel bestaat uit de volgende competenties:

- In staat zijn om samen het beleid ten aanzien van ontwikkelingsmogelijkheden van vrijwilligers vorm te geven.
- In staat zijn om vrijwilligers te motiveren en stimuleren verantwoordelijkheid te nemen voor hun persoonlijk functioneren en te werken aan hun eigen persoonlijke ontwikkeling (binnen het team wat zij deel van uitmaken).
- In staat zijn om te gaan met weerstand.

Het onderdeel **begeleiden** bestaat uit drie blokken 'begeleiden', 'stimuleren en motiveren' en 'omgaan met weerstand'. Deze blokken worden hieronder toegelicht.

Bij het blok "begeleiden" kunnen de volgende vragen gesteld worden:

- Op welke manier(en) kun je vrijwilligers en teams begeleiden bij hun ontwikkeling?
- Hoe maak je individuele, team- en groepsdoelstellingen en ontwikkelingsmogelijkheden bespreekbaar zodat ze aansluiten bij de individuele wensen en capaciteiten en die van het team en de groep?
- Kun je een voorbeeld geven hoe jij je aandacht verdeelt tussen de vrijwilligers van de groep?
- Welke theorieën over leerstijlen ken je?
- Wat voor vragen krijg je vanuit speltakteams en of individuele vrijwilligers?
- Met welke theorieën over groepsprocessen ben je bekend?

Bij het blok "stimuleren en motiveren" kunnen de volgende vragen gesteld worden:

- Hoe motiveer en stimuleer je vrijwilligers en teams met betrekking tot hun ontwikkelingen?
- Waarom is goede feedback aan vrijwilligers en teams zo belangrijk?
- Welke manieren van coachen passen en bij jou?
- Hoe coach jij de verschillende speltakteams en hoe een individuele vrijwilliger?

Bij het blok "omgaan met weerstand" kunnen de volgende vragen gesteld worden:

- Wat kunnen signalen van weerstand zijn?
- Heb je een voorbeeld van hoe je effectief met weerstand kunt omgaan?

2.3.2.4 Gespreksvaardigheden

Dit onderdeel bestaat uit de volgende competenties:

- In staat zijn om, indien nodig, een overleg in de groep voor te bereiden en voor te zitten.
- In staat zijn om in gesprek te gaan met ouders wanneer speltakleiding ondersteuning nodig heeft.
- In staat zijn om, op basis van luisteren en observeren, feedback te geven.
- In staat zijn om een slechtnieuwsgesprek te voeren.

In het onderdeel **gespreksvaardigheden** zitten vier blokken: 'gesprekstechnieken', 'feedback', 'ouders', en 'bijzondere gespreksvormen'. Deze blokken worden hieronder toegelicht.

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

- Welke vraagsoorten ken je? Welke gebruik je?
- Kun je voorbeelden noemen waarbij je informatie hebt verzameld door open vragen te stellen?
- Wanneer voer je een gesprek op basis van luisteren, samenvatten, doorvragen?
- Hoe maak je moeilijke onderwerpen bespreekbaar, kun je een voorbeeld noemen?
- Aan welke zaken in jouw Scoutinggroep stoor jij je soms en op wat voor manier kun je dat bespreekbaar maken?

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

- Wat zijn de feedbackregels?
- Geef een voorbeeld hoe je iemand hebt aangesproken op zijn of haar gedrag en/of houding, op basis van de feedbackregels?
- Wat is feedforward en kun je een voorbeeld geven hoe je dat hebt toegepast?
- Geef een voorbeeld, waarin je aangeeft hoe jij open staat voor feedback op je eigen manier van werken?
- Hoe objectief ben jij in het verzamelen van informatie over mensen die je beoordeelt? Waaruit blijkt dit?

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

- Noem eens enkele kenmerken van een informerend gesprek
- Wat is belangrijk als je een oudergesprek voert?
- Kun je een voorbeeld geven van een oudergesprek dat je hebt gevoerd?
- Op welke manier zijn ouders betrokken binnen je Scoutinggroep? Op welke manier zijn ze betrokken bij de groepsraad en het beleid?

Bij het blok 'bijzondere gespreksvormen' kunnen de volgende vragen worden gesteld:

- Beschrijf eens hoe de stappen van een slechtnieuwsgesprek verlopen.
- Kun je een voorbeeld geven van een slechtnieuwsgesprek dat je hebt gevoerd?
- Kun je vertellen hoe een voortgangsgesprek verloopt binnen je groep?
- Wanneer heb je voor het laatst een vrijwilliger aangesproken over zijn gedrag? Kun je vertellen hoe dat gesprek is verlopen?

2.3.2.5 Vrijwilligersbeleid

Dit onderdeel bestaat uit de volgende competenties:

- In staat zijn om een continu wervingsbeleid voor vrijwilligers op te zetten en te coördineren.
- In staat zijn processen ten aanzien van vrijwilligers in een groep te benoemen en hierop in te spelen.
- In staat zijn om aan de hand van het functieprofiel een match te maken tussen een potentiële vrijwilliger en een bepaald team.
- In staat zijn om te werken aan het behoud van vrijwilligers.
- In staat zijn om zowel individuele als groeps gesprekken te houden met vrijwilligers (wat gaat goed, wat kan beter, actiepunten).

In het onderdeel **vrijwilligersbeleid** zitten drie blokken: 'vinden', 'binden', en 'boeien'. Deze blokken worden hieronder toegelicht.

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

- Wat zijn belangrijke factoren in het behouden van vrijwilligers?
- Hoe werft jullie groep nieuwe vrijwilligers?
- Hoe zien de groep, leidingteams en het groepsbestuur van jouw groep er uit? Hoe breng je in kaart voor welke functies je vrijwilligers zoekt, het juiste aantal en of ze passen binnen de groep?
- Hoe ziet een intakegesprek er uit?
- Hoe maak je een introductie- en inwerkprogramma voor nieuwe vrijwilligers?
- Op welke manier ondersteun jij vrijwilligers in het uitvoeren van hun reguliere taak?

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

- Hoe bereid je een kennismakingsgesprek voor? Wie gaan erover of een nieuwe vrijwilliger de functie mag gaan doen?
- Welke methode gebruik je voor het selecteren? (bijvoorbeeld STARR; situatie, taak, actie resultaat en reflectie)
- Wat zijn de meest voorkomende valkuilen bij een selectiegesprek en hoe voorkom je die?
- Op welke wijze observeer je op een zo objectief mogelijke wijze en maak je je observatie bespreekbaar?

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

- Welke fases van teamontwikkeling ken je en wat onderscheidt ze?
- In welke fase van teamontwikkeling zit jouw groep of team?
- Welke kenmerken en interventies kent elke fase? Welke kun je inzetten in jouw team/groep?
- Hoe beïnvloedt de fase van ontwikkeling van je team of groep de individuele binding van de vrijwilliger?
- Hoe motiveer jij je vrijwilligers?
- Wat voor waarderingsbeleid hebben jullie voor jullie vrijwilligers?
- Zijn er vrijwilligers van jullie groep ook actief binnen de regio en/of op landelijk niveau? Ben je op de hoogte bij wat voor activiteiten de groep, binnen de regio en op landelijk niveau vrijwilligers kunnen gebruiken?

Bij het blokje 'afscheid' kunnen de volgende vragen worden gesteld:

- Waarom houd je een exitgesprek?
- Wanneer houd je geen exitgesprek?
- Wat zijn de kenmerken en valkuilen van een exitgesprek?
- Wie zijn er betrokken bij het exitgesprek?

2.3.2.6 Groepsproces

Dit onderdeel bestaat uit de volgende competenties:

- In staat zijn om bij te dragen aan de ontwikkeling van het groepsproces binnen leidingteams en groepsbestuur.
- In staat zijn om vrijwilligers te motiveren.

De essentie van dit onderdeel is dat je weet hoe groepsprocessen werken en hoe je hierop invloed kunt uitoefenen. Verder weet je hoe motivatie werkt, wat mensen kan motiveren en hoe je hierop zelf positief kunt sturen.

In het onderdeel **groepsproces** zitten twee blokken: ‘*groepsproces*’ en ‘*motiveren*’. Deze blokken worden hieronder toelicht.

Bij het blok ‘*groepsproces*’ kunnen de volgende vragen worden gesteld:

- Noem een groepsdynamisch model en beschrijf dit model.
- Geef een voorbeeld hoe jij invloed hebt gehad op het groepsbestuur in een groepsproces.
- Geef een voorbeeld hoe jij invloed hebt gehad op de groep in een groepsproces.
- Welke teamrollen zijn ondervertegenwoordigd in jullie groepsbestuur?
- In welke fase van teamontwikkeling zit jullie groepsbestuur? Waarom denk je dat jullie in deze fase zitten?
- Geef eens een voorbeeld hoe jij vrijwilligers tot hun recht laten komen.
- Hoe zorg jij voor een “Yes, we can!” stemming in je groep?

Bij het blok ‘*motiveren*’ kunnen de volgende vragen worden gesteld:

- Geef aan welke factoren mensen motiveren.
- Noem eens enkele motivatietechnieken.
- Geef eens een voorbeeld van een situatie waarin je een persoon, speltak of groep hebt gemotiveerd.
- Hoe herken je iemand die gedemotiveerd is?
- Geef eens een voorbeeld van een situatie waarin je een gedemotiveerd persoon weer gemotiveerd hebt gekregen.
- Kun je beschrijven hoe je motivatie bespreekbaar hebt gemaakt (leiding, speltak of groep)?
- Welke manier van motiveren vind jij het prettigst?
- Welke manier van motiveren past het minste bij jezelf?

2.3.2.7 Veiligheid

Dit onderdeel bestaat uit de volgende competentie:

- In staat zijn om zorgvuldig om te gaan met vertrouwelijke gegevens, tevens in staat zijn om dit verantwoordelijkheidsgevoel over te dragen aan de vrijwilligers en ze hierin te ondersteunen.

De essentie van dit onderdeel is dat je zorgvuldig omgaat met de vertrouwelijke gegevens van de leden, vrijwilligers en ouders. In jouw rol als groepsbegeleider draag je dit verantwoordelijkheidsgevoel over aan de overige vrijwilligers van de groep. Natuurlijk ben je er om hen hierin te helpen en te ondersteunen.

Bij het blok ‘*vertrouwen*’ kunnen de volgende vragen worden gesteld:

- Hoe straal je vertrouwen uit?
- Op welke manier kun je het vertrouwen van iemand voor je winnen?
- Op welke manier of manieren blijf je onpartijdig?
- Wat doe je met vertrouwelijke informatie?
- Hoe laat je aan iemand merken dat je er voor hem of haar bent?

2.3.2.8 Bevorderen van de samenwerking

Dit onderdeel bestaat uit de volgende competentie:

- In staat zijn om kritisch te kijken naar het functioneren van het groepsbestuur en de eigen rol.

De essentie van dit onderdeel is om inzicht te geven hoe het groepsbestuur functioneert, welke zaken goed gaan, welke zaken beter kunnen en je eigen functioneren aan het licht brengen en dit bespreekbaar te maken binnen het groepsbestuur.

Bij het blok '*reflecteren*' kunnen de volgende vragen worden gesteld:

- Welke methode gebruik je om feedback binnen het groepsbestuur te kunnen geven?
- Op welke momenten geeft het groepsbestuur aan elkaar feedback?
- Hoe evalueer je je eigen rol binnen het groepsbestuur?
- Wat is het verschil tussen feedback en reflectie?
- Geef een voorbeeld wat je kunt reflecteren binnen het groepsbestuur en wanneer feedback op zijn plek is.
- Waar liggen jouw beperkingen; welke taken, conflicten, vragen kun je niet aan?
- Welke instanties zijn er voor jou beschikbaar op landelijk niveau om jou te ondersteunen in jouw functioneren?

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, het zijn voorbeeldvragen. Aan de hand hiervan kunnen ook zelf verdiepingvragen 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 tot een activiteit zoals een kwalificatiegesprek. Hierbij heeft de praktijkcoach een belangrijke rol in de begeleiding, observatie en feedback. De resultaten van de gesprekken en observaties worden vastgelegd in korte verslagen waaruit blijkt welke ontwikkeling de betrokkene heeft doorgemaakt en of de kwalificatie is behaald.

Het toetsen van een houding is veel minder objectief. Hoe toets je de bereidheid de vrijwilliger? 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 zul je een houding moeten observeren. De praktijkcoach kan hiervoor de hulp van bijvoorbeeld de praktijkbegeleider of voorzitter van de groep inroepen, die ziet de groepsbegeleider immers veel vaker.

3.2 Kwalificatie en registratie

Via de [kwalificatiewijzer](#) je zien hoe en door wie een (deel)kwalificatie aangevraagd en toegekend kan worden.

Wanneer een groepsbegeleider naar de mening van zijn (praktijk)begeleider over alle benodigde deelkwalificaties beschikt, kunnen de deelkwalificaties door de praktijkbegeleider in Scouts Online worden toegekend.

Benodigde deelkwalificaties voor de kwalificatie groepsbegeleiders:

Verplicht:

- Groepsbegeleiderscompetenties (27068)

Aangevuld met minimaal 3 van deze:

- Kennis van scouting - Bestuurscompetenties (27061)
- Bemiddelen - Bestuurscompetenties (27062)
- Diversiteit - Bestuurscompetenties (27063)
- Planning en organisatie - Bestuurscompetenties (27064)
- Veiligheid - Bestuurscompetenties (27065)
- Bevorderen van de samenwerking - Bestuurscompetenties (27066)
- Samenwerken als bestuur - Bestuurscompetenties (27067)

Bij een aanvraag voor een kwalificatie groepsbegeleider kijkt de praktijkcoach of de betreffende groepsbegeleider inderdaad over de benodigde competenties beschikt. Als een praktijkcoach van zichzelf vindt dat hij niet alle kennis zelf in huis heeft, dan kan hij iemand uit zijn omgeving vragen voor ondersteuning, denk hierbij aan een opleider of een regio HRM'er.

Als de praktijkcoach het assessment positief beoordeelt, dan kent de praktijkcoach de kwalificatie Gekwalificeerd groepsbegeleider (27060) toe in Scouts Online.

