

## Introductie

Scouting is een plezierige vrijetijdsbesteding, die bijdraagt aan de ontwikkeling van degene die deelnemen. Lord Baden Powell, de grondlegger van Scouting, creëerde daarvoor een aanpak die we nu de 'Scouting methode' noemen. Over de hele wereld nemen 38 miljoen kinderen / jongeren en hun begeleiders deel aan Scoutingactiviteiten. In Nederland zijn anno 2010 meer dan 100.000 mensen actief binnen Scouting.

Om de kwaliteit van het spel en het functioneren van de speltakken te ondersteunen, ontwikkelde Scouting Nederland onder de naam Scouting Academy een nieuwe aanpak voor deskundigheidsbevordering. Kenmerken van deze nieuwe aanpak zijn:

- Leren op basis van competenties
- Verschillende mogelijkheden aanbieden voor ontwikkeling van competenties: binnen de groep, met behulp van e-learning, met behulp van schriftelijk materiaal en via trainingen
- Het aantonen van competenties (kwalificatie) als uitgangspunt. Daarbij geldt dat voor de reeds verworven competenties niet nogmaals een training hoeft te worden gevolgd
- Met de mogelijkheid dat wat binnen Scouting is ontwikkeld ook buiten Scouting zichtbaar en bruikbaar wordt. Het systeem van persoonsgebonden competenties biedt hiervoor de mogelijkheid

## Profiel

Als praktijkbegeleider ondersteun je leidinggevenden (en de andere binnen de groep actieve functionarissen) bij het verwerven van de benodigde competenties. Dat doe je tijdens en rond de opkomsten. Je coacht de leidinggevende op basis van een kwalificatiekaart, waarmee inzichtelijk wordt gemaakt over welke competenties iemand beschikt. Voor leidinggevende functies ben je voor een aantal competenties ook vaststeller: jij bent bevoegd bepaalde competenties te registreren.

Om de kwaliteit en de objectiviteit te borgen zul je voor de belangrijkste competenties dat samen doen met de praktijkcoach (regio). Ook kan een assessor worden gevraagd.

Ook bespreek je met het leidingteam het realiseren van gewenste teamkwalificatie en ondersteun je het verwerven en behouden van het minimale kwalificatieniveau voor teams.

Binnen de groep werk je samen met de groepsbegeleider. Hiermee stem je de jaarlijkse ontwikkelingsinspanning en de voortgang van de competentieontwikkeling af. Het groepsbestuur is het team dat verantwoordelijk is voor het kwalificatieniveau van zowel de individuele leidinggevenden als de teams.

Op regionaal niveau heb je contact met de praktijkcoach, zoals gezegd ten behoeve van het vaststellen van behaalde competenties. Daarnaast ondersteunt de praktijkcoach jou bij het invullen van je rol.

Voor de overige functies binnen de groep (groepsbestuur, groepsbegeleider, projectmatige en ondersteunende functies) ben je als praktijkbegeleider vraagbaak voor hun competentieontwikkeling. Voor deze functies geldt dat het vaststellen van competenties altijd door een assessor gebeurt.

## Externe certificering

Praktijkbegeleiders vervullen in het MBO (Middelbaar Beroeps Onderwijs) een belangrijke rol in het ondersteunen van de ontwikkeling van de competenties van mensen. Omdat de rol binnen Scouting vergelijkbaar is met die in het MBO en omdat Scouting het van belang vindt om intern ontwikkelende competenties extern zichtbaar en bruikbaar te maken is aansluiting gezocht bij Calibris, het kenniscentrum voor leren in de praktijk van Zorg, Welzijn en Sport. Calibris heeft Scouting Nederland gecertificeerd voor het opleiden van praktijkbegeleiders (door praktijkcoaches). Met een gekwalificeerde praktijkbegeleider kunnen groepen ook een aanvraag indienen voor erkend leerbedrijf en daarmee stageplekken aanbieden aan MBO studenten. Naar verwachting zullen gekwalificeerde praktijkbegeleiders straks worden geregistreerd bij en worden vermeld op de website van Calibris.

Hierna vind je:

- Een beschrijving van wat de functie inhoudt.
- Hoe die functie in de organisatie past.
- Welke (rand)voorwaarden van belang zijn.
- Een indicatie van de benodigde in te zetten tijd.
- Welke competenties je ervoor nodig hebt.

1.Functietypering praktijkbegeleider	
Naam functie	Leid(ster) speltak bevers, welpen, scouts
Plaats binnen Scouting Nederland	Speltak binnen een Scoutinggroep. Je wordt ondersteund door het groepsbestuur (verantwoordelijk team binnen de Scoutinggroep).
Minimumvoorwaarden om de functie te kunnen vervullen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Je onderschrijft de doelstelling &amp; huishoudelijk reglement van Scouting Nederland.</li> <li>• Je bent minimaal 18 jaar.</li> <li>• Je bent bereid tot ontwikkeling van de voor de rol (in deze speltak) geldende competenties binnen 8 maanden na aanvang functioneren.</li> <li>• Omgaan met jongeren vraagt om bewustzijn met betrekking tot gedragscodes, normen en waarden. Je sluit je aan bij het door Scouting Nederland gevoerde beleid op het gebied van omgangsvormen.</li> <li>• Je beschikt over een voor de rol geldige Verklaring Omtrent Gedrag (aspecten 1, 2 en 8) en je onderschrijft de omgangscodes.</li> </ul>
Beschrijving van de functie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De (bege)leiding van kinderen/jongeren die het spel van Scouting spelen wordt gerealiseerd door leidinggevend, per leidingteam aangestuurd door een teamleider. Hun deskundigheid (individueel en als team) staat borg voor een optimale ontwikkeling en spelbeleving van de kinderen/jongeren.</li> <li>• Het on-the-job ontwikkelen van competenties op team- en individueel niveau wordt ondersteund door de praktijkbegeleider. Op deze wijze wordt zo goed mogelijk aangesloten bij de praktijk van de leidinggevend.</li> <li>• De begeleidingsmomenten worden zoveel mogelijk gekoppeld aan de opkomsten van de speltak (immers, daarin is te zien hoe een leidinggevende/het team werkt). Ook organiseer je coachingsgesprekken met het individu en team.</li> <li>• Bij de ondersteuning van de leidinggevend en teams ga je uit van de door en voor Scouting Nederland ontwikkelde aanpak voor deskundigheidsbevordering. Deze is gebaseerd op competenties. De begeleiding van individu en team wordt ondersteund door een per persoon te vervaardigen individueel Talent Ontwikkel Plan (TOP) en een per team gemaakt Team Kwalificatie Plan (TKP).</li> <li>• Je ondersteunt in principe de leidingteams/leidinggevend binnen een groep. Ook kun je je inzetten voor meerdere kleinere groepen.</li> </ul>
Indicatie minimum tijdsbeslag	<p>Gemiddeld per week: <b>8 uur</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Opkomst en nabespreking: 4 uur per team (uitgangspunt gemiddeld 1 teambijeenkomst per 6 weken)</li> <li>• Begeleiding individuele teamleden: 2 uur</li> <li>• Eigen deskundigheidsbevordering: 0,5 uur</li> <li>• Minisessies: 0,5 uur per week (gemiddeld 1 per maand van 2 uur)</li> <li>• Afstemming groepsbegeleider &amp; praktijkcoach: 0,5 uur (ieder eens per 4 weken)</li> <li>• Regionale en landelijke activiteiten: 1 weekend per jaar</li> </ul> <p>Uitgaande van deze werkbelasting kan een praktijkbegeleider maximaal 6 leidingteams en 12 individuele teamleden begeleiden (uitgaande van 1 uur per teamlid/keer)</p>

Overige	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kinderen en jongeren spelen het spel van Scouting in de leeftijdsgroepen 5-7 jaar bevers; 7-11 jaar welpen; 11-15 jaar scouts; 15-18 jaar explorers; 18-21 jaar roverscouts.</li> <li>• In principe is er wekelijks een opkomst (bijeenkomst) van de leden van de speltak. Daarnaast zijn er kampen, zoals het zomerkamp en weekenden en (regionale, landelijke en internationale) activiteiten waaraan je, samen met andere onderdelen en groepen, aan deel kunt nemen.</li> <li>• Scouting stimuleert persoonlijke- en competentieontwikkeling bij zowel jeugd- als volwassen leden. Vanuit Scouting Nederland en de regio worden diverse mogelijkheden voor deskundigheidsontwikkeling geboden binnen Scouting. Jouw competenties (met ingang van 2011) worden geregistreerd (vastgelegd). Hiermee kun je ook buiten Scouting aantonen dat je beschikt over die competenties.</li> <li>• Binnen Scouting Nederland dragen we bij de meeste interne en externe (spel)activiteiten geschikte kleding de Scoutfit. Hiermee drukken we onderlinge en internationale verbondenheid uit. De Scoutfit is te koop in de ScoutShop (<a href="http://www.scoutshop.nl">www.scoutshop.nl</a>). Het ontwerp van de Scoutfit is afgestemd op actieve (buiten)avonturen.</li> <li>• Scouting kent een inmiddels 100 jarige historie en (een) heldere visie / uitgangspunten. De Scouting code (wet &amp; belofte) biedt heldere aanknopingspunten voor een zinvolle bijdrage aan elkaar en in de maatschappij. Wanneer je besluit mee te doen als jeugd- of volwassen lid (geïnstalleerd wordt) leg je de belofte af. Hiermee onderschrijf je de uitgangspunten van scouting.</li> </ul> <p>Zoals je ziet is Scouting wel vrijwillig maar niet vrijblijvend!</p>

## 2. Doel & resultaten praktijkbegeleider

Doelstelling functie-invulling	<p>Je verzorgt de ondersteuning van de competentieontwikkeling van individuele leidinggevend en leidingteams zodanig dat :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Leidinggevend plezier hebben in het zichzelf/hun competenties ontwikkelen.</li><li>• Het leidingteam functioneert als gekwalificeerd team dat de uitgangspunten van Scouting Nederland toepast.</li><li>• De toegevoegde waarde(n) van de Scouting competentieontwikkeling wordt beleefd, o.a. doordat individuen hun competenties vastleggen in de persoonsgebonden competentiesystematiek waarmee:<ul style="list-style-type: none"><li>• Ontwikkeling van kwalificaties en/of ontwikkeling door het vervullen van andere functies binnen Scouting mogelijk wordt.</li><li>• De vertaling naar functies/opleidingen buiten Scouting mogelijk wordt.</li></ul></li></ul>
Beoogde resultaten	<p>Jouw invulling van de rol leidt tot:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Borging van deskundigheid doordat het team voldoet aan het team kwalificatie profiel zoals vastgesteld voor de speltak.</li><li>• Ontwikkeling van teamleden op een plezierige en vrijwillige manier, onder andere doordat ze aandacht en betrokkenheid ervaren.</li><li>• Een efficiënte benutting van eerdere, zowel binnen als buiten Scouting, verworven competenties door die m.b.v. de competentiesystematiek vast te stellen.</li><li>• Een door de individuele leidinggevend ervaren stimulans om zich verder te ontwikkelen.</li><li>• Een door het individu ervaren stimulans om hun competenties te accrediteren (m.i.v. 2012), waarmee ze binnen en buiten de vereniging Scouting Nederland gelding krijgen.</li></ul>
Mogelijke referentiepunten	<p>Meetpunten:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Gemiddeld aantal gekwalificeerde leidinggevend ten opzichte van leidingbestand.</li><li>• Effectiviteit en efficiëntie van de competentieontwikkeling, o.a. blijkt uit het binnen een termijn van 8 maanden na start rolvulling verwerven van de benodigde kwalificatie.</li><li>• Start van de ondersteuning na aanvang van het functioneren.</li><li>• Mate van de ontwikkeling en het plezier van de teams.</li><li>• Ontwikkeling van de individuele teamleden binnen een leidingteam en het leidingteam als geheel (en de mate waarin deze doorlopend vorm krijgt/ wordt doorlopen).</li><li>• Succesbeleving bij de volwassen leden omdat zij hun competenties aantoonbaar ontwikkelen en naar buiten zichtbaar te maken zijn (en daar worden gewaardeerd).</li></ul>

### 3. Taken en competenties praktijkbegeleider

Om uit te kunnen drukken wat je 'in huis moet hebben' om invulling te geven aan de functie gebruiken we taken. Wat je in de Scoutingpraktijk kunt (of zou moeten kunnen) koppelen we aan een meer algemene competentiebeschrijving: de persoonsgebonden competenties.

Dit biedt de volgende voordelen:

- Als iemand nieuw binnen komt, kunnen we met behulp van deze meer algemene beschrijving vaststellen of iemand aan een minimum niveau voldoet om de functie te kunnen gaan vervullen.
- Met het vaststellen van wat iemand al kan (elders of eerder verworven competenties) hoeft niet alles 'opnieuw' geleerd en ontwikkeld te worden. Je kunt samen een gerichte ontwikkeling organiseren.
- Door voor ieder een persoonsgebonden profiel te maken, kun je ook checken voor welke andere Scoutingfuncties iemand in aanmerking komt.
- Hetgeen je binnen Scouting aan competenties hebt ontwikkeld, wordt ook voor functies buiten Scouting inzichtelijk gemaakt.

Het functieprofiel voor leidinggevende bevers/welpen/scouts geeft de taken en competenties weer en is als volgt opgebouwd:

- Kolom 1: in deze kolom vind je een overzicht van de (kern)taken die bij de betreffende functie horen.
- Kolom 2: binnen elke kerntaak zie je in deze kolom een aantal deeltaken of activiteiten dat onder de kerntaak valt, dit zijn de zogenaamde functiecompetenties.
- Kolom 3: om de functiecompetenties goed te kunnen uitvoeren, moet je in meer of mindere mate beschikken over een of meer persoonlijke vaardigheden. Deze vaardigheden worden persoonsgebonden competenties genoemd en zijn te zien in kolom 3. Het cijfer dat achter de persoonsgebonden competentie staat, geeft het gewenste competentieniveau aan als je je gaat kwalificeren. Een verdere toelichting van persoonsgebonden competenties vind je in deel 4 van deze functiebeschrijving. Een overzicht van de persoonsgebonden competenties staat op de website ([www.scouting.nl](http://www.scouting.nl)) en in het competentieboek *Persoonsgebonden competenties*.
- Kolom 4: in deze kolom zie je in hoeverre je over welke functiecompetenties zou moeten beschikken.

Dit wordt op de volgende manier aangegeven:

- Hoeft niet aanwezig te zijn op dit niveau: 0
  - Van belang om te ontwikkelen op dit niveau: 1
  - Noodzakelijk aanwezig op dit niveau: 2
- Kolom 5: in de laatste kolom worden de toe te passen kennis en vaardigheden vermeld die je helpen bij en inzicht geven over de manier waarop je een deeltaak optimaal kunt uitvoeren en de functiecompetentie beheerst.

### 3.1 Functiecompetenties praktijkbegeleider

(Kern)taken	Funciecompetenties	Persoonsgebonden competenties (zie boek <i>Persoonsgebonden competenties</i> )	Praktijk-begeleider	Toe te passen kennis/vaardigheden/houding
Het begeleiden van leidinggevend	1. Het kunnen inventariseren van competenties.	2.2 Analyseren (3)	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het kunnen inventariseren van de competenties met behulp van de kwalificatiekaart voor leidinggevend/teamleiders voor de betreffende speltak en/of functie</li> </ul>
	2. In staat zijn om door het tijdens opkomsten observeren van een leidingteam een beeld te vormen en op basis daarvan: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Het kunnen bespreken van de kwaliteit, uitvoering en taakverdeling van het programma.</li> <li>• Het kunnen benoemen van de aanwezige en/of voor ontwikkeling in aanmerking komende competenties.</li> <li>• Het kunnen vaststellen van de noodzakelijke en gewenste ontwikkelingen gezamenlijk met team en de individuele leidinggevend.</li> <li>• Het kunnen ondersteunen van het team en de individuele leidinggevende(n) bij het opstellen van een team kwalificatie plan(TKP)of persoonlijk talent ontwikkel plan (TOP), waarin zowel de voor Scouting noodzakelijke (kwalificatie) als de voor een individu gewenste ontwikkeling(en) word(t)(en) meegenomen.</li> </ul>	1.2 Ontwikkelingsbreedte (3) 2.1 Algemene interesse(3) 2.2 Analyseren (3) 3.1 Uitdrukkingsvaardigheid (3) 4.2 Besluitvaardigheid (3) 5.2 Initiatief & stimuleren (3) 5.3 Leiding geven (5) 6.2 Aanpassingsvermogen (5) 6.3 Organisatiebewustzijn(4) 8.3 Veilig werken (4)	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het kennen van de spelvisie, het spelaanbod en progressie benadering van Scouting Nederland.</li> <li>• Het kennen van de geschiedenis van Scouting en deze kunnen verbinden aan de zingeving en de betekenis van Scouting in de huidige maatschappij.</li> <li>• Het kennen en kunnen toepassen van de Scouting Academy methodiek (functiebeschrijving, kwalificatiekaart, kwalificatietekens, competentiesystematiek, teamkwalificatie-eisen).</li> <li>• Het kennen en kunnen uitleggen van de samenhang tussen Scouting Academy, talentmanagement, spelvisie/-methode en groepsontwikkeling.</li> <li>• Toepassing teamkwalificatie-eisen en Team Kwalificatie Plan en Talent Ontwikkel Plan.</li> </ul>

	<p>3. Het kunnen ondersteunen van de ontwikkeling van het team en individu door:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Het attenderen op en ondersteunen van het ontwikkelen van competenties door middel van ander functies binnen Scouting op groeps-, regio- en landelijk niveau, gebaseerd op het persoonsgebonden competentieprofiel en de registratiemodule in SOL.</li> <li>• Het waar nodig/gewenst bespreekbaar maken van vragen op het gebied van samenwerking en taakverdeling.</li> <li>• Het kunnen stimuleren van de samenwerking binnen en buiten het eigen team/ de eigen Scoutinggroep.</li> </ul>	<p>3.1 Uitdrukkingsvaardigheid (3)  3.3 Invloed uitoefenen (4)  5.4 Doelgericht samenwerken (4)  6.2 Aanpassingsvermogen (5)  6.2 Organiseerbewustzijn (4)  6.4 Samenhang doorzien (4)  6.5 Klantgericht/servicegericht (4)  7.1 Ontwikkelingsgerichtheid (4)  7.2 Coachen/begeleiden (4)  7.3 Overtuigingskracht (3)</p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het kennen en kunnen toelichten van de leermogelijkheden binnen Scouting Academy (leren on-the-job, e-learning, leidinghandboeken, training).</li> <li>• Het kennen en kunnen toelichten van de ontwikkelingsbenadering 7-77.</li> <li>• Het kennen en kunnen toelichten van het belang en de betekenis van de Gilwellcursus.</li> <li>• Het kennen en kunnen toelichten van het belang van groepsactiviteiten en gezamenlijke activiteiten van (opvolgende)speltakken.</li> <li>• Het kennen en kunnen toelichten van de uitwisselingsmogelijkheden op regioniveau (regioactiviteiten en andere groepen) en deelname hieraan stimuleren.</li> </ul>
	<p>4. Het kunnen ondersteunen van de voortgang van de ontwikkeling van leidinggevendenden/teamleiders door:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Het regelmatig bespreken van de voortgang van de competentieontwikkeling aan de hand van het Talent Ontwikkel Plan (TOP).</li> <li>• Het signaleren van belemmeringen en/of stagnatie in de voortgang met betrekking tot ontwikkeling/kwalificatie.</li> <li>• Het inzetten van interventies om belemmeringen met betrekking tot ontwikkeling/kwalificatie op te lossen.</li> <li>• Het signaleren en bespreekbaar maken van on(der)benut talent en overbelast functioneren, met zowel betrokkene, het team als met de groepsbegeleider.</li> </ul>	<p>3.1 Uitdrukkingsvaardigheid (3)  3.2 Functioneren in teamverband (4)  5.1 Beslissingsniveau (3)  5.6 Doorzettingsvermogen (4)  7.1 Ontwikkelingsgerichtheid (4)  7.2 Coachen/begeleiden (4)  8.1 Ondernemend handelen (3)  8.2 Systematisch werken(4)</p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het hebben van kennis over het individuele Talent Ontwikkel Plannen van verschillende leidinggevende en teamleiders.</li> <li>• Het hebben van kennis over de functiebeschrijving en gemiddelde functiebelasting van leidinggevendenden en teamleiders.</li> <li>• Het kunnen herkennen van kansen en problemen met betrekking tot talentontwikkeling (HRM) en werkbelasting.</li> </ul>



### 3.2 Functiecompetenties praktijkbegeleider

Taak 2	Functiecompetenties	Persoonsgebonden competenties (zie boek <i>Persoonsgebonden competenties</i> )	Praktijk- begeleider	Toe te passen kennis/vaardigheden
Het opleiden van leidingge- venden	<p>1. Het kunnen ondersteunen van de ontwikkeling van competenties door:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Het bedenken en inplannen van praktijkoefensessies binnen de groep met leidinggevend en teamleiders.</li> <li>• Het verwijzen naar de e-learning modules.</li> <li>• Het aanreiken van relevante (Scouting)literatuur.</li> <li>• Het doorverwijzen naar het trainingsaanbod van Scouting Academy op regionaal of landelijk niveau.</li> <li>• Het introduceren in de Scouting Academy systematiek (opzet, kwalificatiestructuur, competentiesystematiek, registratie).</li> <li>• Het verzorgen van een introductie in spelvisie en -methode, waarbij aandacht wordt besteed aan het waarom van de aanpak en de onderlinge samenhang tussen de opvolgende leeftijdsgroepen/speltakken.</li> <li>• Het geven van feedback op basis van luisteren en observeren.</li> <li>• Het geven van toelichting, voorbeelden, demonstraties van vaardigheden en/of instructies voor het uitvoeren van taken op basis van onder andere de eigen kunde en ervaring.</li> <li>• Het stimuleren van het nemen van verantwoordelijkheid voor functioneren en ontwikkeling binnen het team en de eigen rol.</li> </ul>	<p>3.1 Uitdrukkingsvaardigheid (3) 4.3 Informatie overdragen (3) 4.1 Probleemoplossend vermogen (4) 6.4 Samenhang doorzien (4) 7.1 Ontwikkelingsgerichtheid (4) 7.2 Coachen/begeleiden (4) 8.2 Systematisch werken (4)</p>	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het kennen en kunnen toelichten/uitleggen van de mogelijkheden en informatie binnen ScoutsOnLine (SOL).</li> <li>• Het kennen en kunnen toelichten van speltak gerelateerde webinformatie (bijvoorbeeld: Activiteitenbank, voorbeeldprogramma, websites voor jeugdleden).</li> <li>• Het kennen en kunnen toelichting geven bij de handboeken voor leidinggevend.</li> <li>• Het kennen en kunnen toelichten van de uitwisselingsmogelijkheden op regio- en landelijk niveau en deelname hieraan stimuleren.</li> <li>• Het kunnen (helpen) toepassen van de persoonsgebonden competentie systematiek van Scouting Nederland.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"><li>• Het stimuleren van deelname aan momenten voor groepsontwikkeling.</li><li>• Het uitwisselen van ervaringen met leidinggevendenden van andere speleenheden, zowel binnen als buiten de groep.</li></ul>			
--	--	--	--	--

### 3.3 Functiecompetenties praktijkbegeleider

Taak 3	Functiecompetenties	Persoonsgebonden competenties (zie boek <i>Persoonsgebonden competenties</i> )	Praktijk- begeleider	Toe te passen kennis/vaardigheden
Het (mede) vaststellen van (deel) competenties	1. In staat zijn om vast te stellen, aan de hand van het functieprofiel en de kwalificatiekaart, of een leidinggevende of teamleider voldoet aan: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Het basisniveau.</li> <li>• Aan het gekwalificeerd niveau (tezamen met de praktijkcoach).</li> </ul>	2.2 Analyseren(3) 3.1 Uitdrukkingsvaardigheid (3) 5.5 Concentratie en accuratesse (3) 6.1 Integriteit (4)	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het hebben van kennis en kunnen toepassen van een criterium gericht interview met STARR aanpak.</li> <li>• Het hebben van kennis en kunnen toepassen van observatietechniek.</li> <li>• Het kunnen registreren van competenties met behulp van de kwalificatiekaart/ registratieprocedure ScoutsOnline (SOL)</li> </ul>
	2. In staat om een assessment door een assessor voor te bereiden en te ondersteunen, onder andere door deel te nemen aan de evaluatie.	3.1 Uitdrukkingsvaardigheid (3) 5.5 Concentratie en accuratesse (3) 6.1 Integriteit (4)	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het kennen van de werkwijze bij een assessment.</li> </ul>

### 3.4 Functiecompetenties praktijkbegeleider

Taak 4	Functiecompetenties	Persoonsgebonden competenties (zie boek <i>Persoonsgebonden competenties</i> )	Praktijk- begeleider	Toe te passen kennis/vaardigheden
Het uitvoeren van organisatorische en functiegebonden taken	<p>1. In staat de eigen werkzaamheden in afstemming met de ontwikkeling binnen de groep te organiseren door:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De (voortgang van de) competentieontwikkeling te bespreken met de groepsbegeleider.</li> <li>• Het eigen functioneren minimaal jaarlijks te evalueren met: <ul style="list-style-type: none"> <li>• De leidingteams.</li> <li>• De groepsbegeleider.</li> <li>• De praktijkcoach</li> </ul> </li> </ul>	<p>3.1 Uitdrukkingsvaardigheid (3) 7.1 Ontwikkelingsgerichtheid (4) 8.4 Drukbestendigheid (3) 8.5 Zelfsturend vermogen (4)</p>	2	
	<p>2. Aan de hand van het eigen TOP richting kunnen geven aan de eigen ontwikkeling, o.a. door:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Afstemming met /coaching door groepsbegeleider en praktijkcoach.</li> <li>• Deelname aan uitwisselings- en afstemmingsbijeenkomsten met praktijkbegeleiders van andere groepen.</li> <li>• Het gebruik maken van aanvullende mogelijkheden voor eigen competentieontwikkeling.</li> </ul>	<p>22. Ontwikkelingsgerichtheid(4) 5. Uitdrukkingsvaardigheid (3)</p>	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het hebben van kennis van de functiebeschrijving en kwalificatiekaart van de groepsbegeleider.</li> <li>• Het kennen en kunnen toepassen van het handvat evalueren van functioneren binnen Scouting.</li> <li>• Het kennen van de Scouting talentontwikkeling benadering (HRM) met betrekking tot de volgende punten: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Persoonsgebonden competenties.</li> <li>• Functies binnen Scouting.</li> <li>• Kwalificaties binnen Scouting.</li> <li>• Competentieprofiel buiten Scouting.</li> </ul> </li> <li>• Het hebben van kennis en het kunnen opzoeken van relevante zaken in het huishoudelijk reglement Scouting Nederland.</li> </ul>

	3. Je kunt de ontwikkeling van leidinggevende en teamleiders met behulp van de t.b.v. Scouting Academy/talentmanagement ontwikkelde registratie- en ontwikkelsystemen registreren.	15. Concentratie & accuratesse (3)	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het kunnen registreren van competenties binnen Scouting en bekend zijn met de verschillende werkwijze hiervoor: <ul style="list-style-type: none"> <li>• tot 1-1-2012</li> <li>• na 1-1-2012</li> </ul> </li> <li>• Het kunnen registreren van belangstelling in ScoutsOnline (SOL)</li> </ul>
	4. In staat zijn om een bijdrage te leveren aan de totaalontwikkeling van de groep, o.a. door deel te nemen aan momenten van groepsoverleg en -ontwikkeling	3.1 Uitdrukkingsvaardigheid (3)	0	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het kennen of kunnen opzoeken van de relevante delen van het huishoudelijk reglement Scouting Nederland, de statuten en huishoudelijk reglement groep (vereniging en -stichting).</li> </ul>

#### 4. Persoonsgebonden competenties praktijkbegeleider

Persoonsgebonden competenties zijn direct gekoppeld aan de diverse binnen scouting relevante functiecompetenties (zie hoofdstuk 3). Dit betekent dat wanneer je binnen scouting beschikt over de vastgestelde functiecompetenties (kwalificatieniveau) je ook beschikt over de corresponderende persoonsgebonden competenties.

Andersom werkt dat ook zo: wanneer iemand (die van buiten Scouting binnen komt) beschikt over een bepaald niveau persoonsgebonden competenties dan zal hij / zij ook binnen Scouting over die competenties (kunnen) beschikken. Die competenties hoeven dan niet meer ontwikkeld te worden. Per functie is een gemiddeld niveau bepaald (zie hieronder). Om te kwalificeren dien je aan dat gemiddelde niveau te voldoen. Een aantal competenties vinden we zo belangrijk dat je daarover op het aangegeven niveau moet beschikken.

