

Functiegroep: Talentontwikkelaar 2

## Competentietrainer

### 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 Competentietrainer ondersteun je kaderleden op groeps- of regionaal niveau bij het verwerven en versterken van functiegerichte competenties in trainingen, cursussen en workshops (leeractiviteiten). Dat doe je tijdens weekenden en/of (speciale) avonden. Je zorgt ervoor dat de inhoudelijke thema's die voor het functioneren van de leidinggevende of andere kaderlid nodig zijn voor het gekwalificeerd raken in de functie kunnen opdoen. Op basis van input van een praktijkbegeleider en de deelnemer wordt aangegeven welke functiecompetenties ontwikkeld moeten worden. Mede door het verzorgen van de functiegerichte leeractiviteiten, zorg je ervoor dat dit later door de praktijkbegeleider kan worden afgetekend voor kwalificatie. Je werkt veelal samen met andere competentietrainers die samen een trainingsteam vormen. Binnen dit team bespreek je de vorderingen van de deelnemers.

Vanuit dit regionaal of interregionaal opererend team wordt er regelmatig afgestemd op de ontwikkelingen binnen de Scouting Academy. De deelnemer zelf onderhoudt de contacten met het niveau waarop hij/zij werkzaam is en de afstemming met de persoon die deze ontwikkeling monitort.

Je bent mede verantwoordelijk voor de organisatorische, logistieke en facilitaire zaken die rond de organisatie en uitvoering van de leeractiviteit spelen.

1. Functietypering Competentietrainer	
Naam functie	Competentietrainer
Plaats binnen Scouting Nederland	Je bent lid van een regionaal of interregionaal trainingsteam. Dit team valt onder de verantwoordelijkheid van de regio. Hiërarchisch val je onder de desbetreffende trainingscoördinator. Qua procesbegeleiding wordt je begeleidt door de regionale talentmanager. Functioneel val je onder de teamleider/coördinator van de desbetreffende leeractiviteit die je verzorgt.
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 21 jaar of ouder.</li> <li>• Je hebt minimaal een opleiding of werkervaring op MBO-denkniveau.</li> <li>• Je beschikt over de (erkende) competenties voor trainer of bent bereid en in staat deze te ontwikkelen tot het gewenste niveau.</li> <li>• Je beschikt over aantoonbare kennis van zaken m.b.t. te geven trainingen en neemt deel aan de uitwisselingsbijeenkomsten voor trainers.</li> <li>• Bij ontbrekende kennis en nog te ontwikkelen competenties ben je bereid om je zodanig te ontwikkelen, zodat binnen 12 maanden de kwalificatie voor Competentietrainer wordt behaald, zoals de Train-de-Trainer Practitioner.</li> <li>• Omgaan met kaderleden vraagt om bewustzijn m.b.t. 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 en je onderschrijft de omgangscodes.</li> </ul>
Beschrijving van de functie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Scouting Nederland moedigt al haar leden aan zich te ontwikkelen en te trainen in persoonlijke ontplooiing, leiding- en managementvaardigheden, Scoutingtechnieken en specifieke vaardigheden. Als competentietrainer speel je daar een belangrijke rol in. Jouw taak is het begeleiden van deelnemers binnen de functiegerichte leeractiviteiten.</li> <li>• Binnen het trainingsteam waar je onderdeel van uit maakt wordt ook gewerkt aan ontwikkeling en prestatieverbetering. Daarom overleg je samen met de talentmanager en de leden van je team, waarmee je het cursusprogramma maakt, wie wat doet en welke competenties en specifieke deskundigheid op teamniveau verbeterd of ontwikkeld kunnen worden.</li> <li>• Als competentietrainer ben je verantwoordelijk voor de goede uitvoering van een training, cursus of workshop. Daaronder vallen ook facilitaire zaken als materiaal, huisvesting, voeding en de veiligheid van de deelnemers.</li> <li>• Periodiek neem je deel aan landelijke uitwisselingsbijeenkomsten met andere trainers. Je bent ook verantwoordelijk voor je eigen competentieontwikkeling en uitwisseling van kennis en ervaring dragen daar zeker aan bij.</li> </ul>
Indicatie minimum tijdsbeslag	<p>Gemiddeld per week: <b>5 - 6 uur bij een inzet bij het verzorgen van leeractiviteiten rond 20 dagdelen per jaar</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Voorbereiding (10 dagdelen = 40 uur)</li> <li>• Leeractiviteit verzorgen (20 dagdelen = 80 uur)</li> <li>• Teambijeenkomsten (4 dagdelen = 16 uur)</li> <li>• Landelijke activiteiten (4 dagdelen = 16 uur)</li> <li>• Eigen deskundigheidsbevordering (5 dagdelen = 20 uur)</li> <li>• Teamoverstijgende zaken (Promotie, werkgroepjes ed.) (4 dagdelen = 16 uur)</li> </ul>

Overige	<ul style="list-style-type: none"><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>• Tijdens de leeractiviteiten zelf kan ook vanuit de regio voorgeschreven kleding worden gedragen.</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 Competentietrainer

Doelstelling rolinvulling	<p>Je verzorgt met jouw collega's in het trainingsteam de functiegerichte leeractiviteiten zodanig dat:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• deelnemers aan de cursussen plezier en uitdaging ervaren, zichzelf en hun competenties ontwikkelen die door de deelnemer voor kwalificatie kunnen worden aangedragen.</li><li>• een individu professioneel functioneert dat plezier beleeft in de samenwerking t.b.v. je kinderen/jongeren, een groep juist en adequaat wordt bestuurd en de regionale/ landelijke besturing en organisatie wordt geborgd.</li><li>• de toegevoegde waarde(n) van Scouting word(t)(en) beleefd.</li></ul>
Beoogde resultaten	<p>Jouw invulling van de rol leidt tot:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• persoonlijke ontwikkeling van leidinggevendenden, bestuursleden en medeopleiders op groep-, regio- en landelijk niveau, die actief deelnemen en betrokken zijn bij Scouting Nederland.</li><li>• borging van deskundigheid doordat jouw team voldoet aan het teamcompetentieprofiel zoals dat is vastgesteld voor het trainingsteam.</li><li>• verhogen van de kwaliteit van het trainingsteam als totaal.</li><li>• ontwikkeling en plezier van trainingsdeelnemers, onder andere doordat ze aandacht en betrokkenheid ervaren.</li><li>• samenhang binnen de groep, regio en Scouting Nederland door deel te nemen aan activiteiten in de verschillende niveaus buiten de groep (regio, land, internationaal), die leiden tot een betere competentieontwikkeling en, indirect tot een hoge kwaliteit van het spelaanbod.</li></ul>
Mogelijke referentiepunten	<ul style="list-style-type: none"><li>• gemiddeld aantal deelnemers die de leeractiviteiten hebben gevolgd per jaar.</li><li>• mate van ontwikkeling/plezier en aansluiting bij de leerwensen van de deelnemers.</li><li>• betrokkenheid/beleving van deelnemers aan de leeractiviteiten.</li><li>• ontwikkeling van teamleden en trainingsvaardigheid van het team.</li><li>• succesbeleving bij jeugd- en volwassen leden omdat hun competenties aantoonbaar ontwikkelen en buiten zichtbaar te maken zijn (en daar worden gewaardeerd).</li></ul>



### 3. Taken en competenties competentietrainer

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 competentiebenadering: 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 vervullen.
- Met het vaststellen van wat iemand al kan (elders of eerder verworven competenties) hoeft niet alles 'opnieuw' geleerd en ontwikkeld te worden. Zo kun je samen een gerichte ontwikkeling organiseren.
- Door voor ieder een persoonsgebonden profiel te maken, kun je ook nagaan 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 competentietrainer 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 Hoofdstuk 4 van deze functieprofiel. Een overzicht van de persoonsgebonden competenties staat op de website ([www.scouting.nl](http://www.scouting.nl) – Log in op Mijn Scouting – Downloads – Vrijwilligers – Scouting Academy) en in het competentieboek Persoonsgebonden competenties.
- Kolom 4: in deze kolommen zie je in hoeverre je over welke functiecompetenties zou moeten beschikken op elk functieniveau. Kortom: wat is het verschil tussen een gekwalificeerd leidinggevende en een teamleider?

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

een aantal persoonsgebonden competenties is van extra belang voor het functioneren in jouw functie binnen Scouting. Het cijfer dat achter de competentie staat, geeft aan wat het gewenste niveau voor de functie is.

- 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 Competentietrainer

(Kern)taken	Functiecompetenties	Persoonsgebonden competenties (zie boek <i>Persoonsgebonden competenties</i> )	Competentietrainer	Toe te passen kennis/vaardigheden
Het ontwikkelen van leeractiviteiten ten behoeve van Scouting Academy	1. Het kunnen inventariseren van leerwensen van de deelnemers	2.2 Analyseren (4) 6.1 Integriteit (3) 6.2 Aanpassingsvermogen (4) 6.3 Organisatiebewustzijn (3) 6.5 Klantgericht/servicegericht (4) 8.2 Systematisch werken (4)	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>Onderzoeken en verbinden van de gestelde doelen vanuit Scouting met de doelen van de deelnemer. <ul style="list-style-type: none"> <li>Het creëren van de juiste verwachtingen bij de deelnemers.</li> <li>Inspelen op verwachtingen van deelnemers.</li> </ul> </li> <li>De werking van het progressiesysteem in de leeftijdscategorieën en logische leerlijnen die volgen in de ontwikkeling van het kaderlid. <ul style="list-style-type: none"> <li>Kunnen benoemen wat motivatiefactoren zijn om je als lid te ontwikkelen binnen de vereniging.</li> </ul> </li> <li>Verbinding met doel en visie Scouting (inter)nationaal. <ul style="list-style-type: none"> <li>Is op de hoogte van de trends en ontwikkelingen binnen Scouting.</li> <li>Kent de historie van Scouting Nederland en kan de leerstof ook in historisch perspectief plaatsen.</li> </ul> </li> <li>Verbinding met Spelvisie SCOUTS&amp;activiteitengebieden. <ul style="list-style-type: none"> <li>Kan de spelvisie &amp; activiteitengebieden naar de leeractiviteiten doorvertalen en het achterliggende gedachtegoed overdragen.</li> </ul> </li> <li>Verbinding met het thema en leeftijdseigene van de doelgroep van de deelnemer. <ul style="list-style-type: none"> <li>Heeft kennis en inzichten in organisatie processen van de Scoutingpraktijk van de deelnemer.</li> </ul> </li> <li>Het inzetten van evaluatiewerkvormen die de gewenste informatie opleveren. <ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluatievormen: vragenlijst, stille wand, gesprek, discussie, debat.</li> </ul> </li> </ul>
	2. Samen met het trainingsteam kunnen samenstellen van een programma van leeractiviteiten afgestemd op de doelen	2.2 Analyseren (4) 3.3 Invloed uitoefenen (3) 4.2 Besluitvaardigheid (2) 5.2 Initiatief en stimuleren (3) 5.4 Doelgericht samenwerken (3) 6.2 Aanpassingsvermogen (4) 8.2 Systematisch samenwerken (4)	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>Het kunnen toepassen van diverse planningstechnieken. <ul style="list-style-type: none"> <li>Opstellen en aanpassen van een draaiboek, jaarplanning (uitvoering en voorbereiding).</li> <li>Plaats leeractiviteiten in een haalbaar tijdsperspectief en houdt daarbij rekening met de aandachtsboog van de deelnemer.</li> </ul> </li> </ul>

				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Selecteren en ontwerpen van optimale werkvormen.</li> <li>• Kan diverse soorten werkvormen toepassen: instructie-, opdracht-, samenwerkings- en spelvormen.</li> <li>• Het kunnen toepassen van brainstormtechnieken.</li> <li>• Vormen: mindmap, moderatie en associatie.</li> <li>• Het kunnen toepassen van didactische principes.</li> <li>• Leerstrategieën: Kolb en Vermunt.</li> <li>• Past de basisopbouw leeractiviteit toe: afwisselend, stimulerend, uitdagend, actie/rust.</li> <li>• Kan de verwerkingsdieptes bij leren aanpassen op de leerdoelen (Bloom ed.).</li> <li>• Kan benoemen hoe leren werkt in het brein (plastische (on)bewuste en sociale brein).</li> </ul>
	3. Voorbereiden van leeractiviteiten qua werkvorm, methodiek, inhoud en materiaal	3.1 Uitdrukkingsvaardigheid (4) 4.2 Besluitvaardigheid (2) 5.4 Doelgericht samenwerken (3)	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beheerst diverse presentatiemethoden en-technieken.</li> <li>• Vormen: verhaal (storytelling), instructie (spel), PowerPoint en flip-over.</li> </ul>

### 3.2 Functiecompetenties Competentietrainer

(Kern)taken	Functiecompetenties	Persoonsgebonden competenties (zie boek <i>Persoonsgebonden competenties</i> )	Competentietrainer	Toe te passen kennis/vaardigheden
Het uitvoeren van leeractiviteiten (inhoudelijk)	1. (Bege)leiden van een werkvorm	3.1 Uitdrukkingsvaardigheid (4) 5.2 Initiatief en stimuleren (3) 6.1 Integriteit (3) 6.2 Aanpassingsvermogen (4) 7.1 Ontwikkelingsgerichtheid (4) 7.2 Coachen/begeleiden (4) 8.4 Drukbestendigheid (3) 7.5 Zelfsturend vermogen (5)	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>Faciliteren van een werkvorm. <ul style="list-style-type: none"> <li>Kan werken met soorten werkvormen: instructie-, interactie-, opdracht-, samenwerking- en spelvormen.</li> <li>Stemt de werkvorm af op de groepsgrootte, mate van benodigde interacties en verwerkingsdiepte van de leerstof.</li> </ul> </li> <li>Inhoudelijk kennis over het onderwerp die door een werkvorm wordt overgedragen. <ul style="list-style-type: none"> <li>Kan keuzes voor een model/methodiek/theorie/kennis beargumenteren mede op basis van voor- en nadelen.</li> <li>Anticipeert op vragen uit de praktijk.</li> <li>Koppelt leerervaringen tijdens de activiteiten aan de praktijksituatie van de deelnemers.</li> <li>Motiveert een oefening duidelijk en enthousiast.</li> <li>Stemt de werkvorm van de leeractiviteit af op de mogelijkheden van de deelnemers (o.a. tempo/complexiteit).</li> </ul> </li> </ul>
	2. Presenteren van een inhoudelijk onderwerp	3.1 Uitdrukkingsvaardigheid (4) 3.3 Invloed uitoefenen (3) 3.4 Informatie overdragen (3) 5.2 Initiatief en stimuleren (3) 7.2 Coachen/begeleiden (4) 7.3 Overtuigingskracht (4) 8.2 Systematisch werken (3)	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>Beheerst diverse presentatiemethoden en technieken. <ul style="list-style-type: none"> <li>Brengt de informatie op gestructureerde wijze.</li> <li>Maakt op adequate wijze gebruik van de hulpmiddelen.</li> <li>Gebruikt afwisselende presentatievormen: storytelling, onderwijsleergesprek, PowerPoint, frontale presentatie, filmbeelden en flip-over</li> <li>Verbindt in de presentatietheorie met (lieft eigen) praktijkvoorbeelden.</li> <li>Behandelt informatie interactief door het stellen van vragen, beantwoorden van vragen en andere reactie.</li> </ul> </li> <li>Beheerst diverse gedrags- en persoonlijkheidsmodellen. <ul style="list-style-type: none"> <li>Kan de verteltrant, non-verbale houding en dynamiek afstemmen op het onderwerp en de situatie.</li> </ul> </li> </ul>



	3. Het leggen van verbindingen van de theorie met de praktijk	2.2 Analyseren (4) 3.1 Uitdrukkingsvaardigheid (4) 3.4 Informatie overdragen (3) 4.1 Probleemoplossend vermogen (3) 6.2 Aanpassingsvermogen (4) 6.3 Organisatiebewustzijn (3) 6.5 Klantgericht/servicegericht (4)	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nabespreking is gericht op verwerkingsdiepte van het onderwerp.</li> <li>• Bespreekt een werkvorm na aan de hand van de gestelde doelen, maakt de leerresultaten inzichtelijk en verbindt deze met de eigen Scoutingpraktijk.</li> <li>• Bespreekt een werkvorm na op basis van de toepassing en inhoud.</li> <li>• Bespreekt een werkvorm na op basis van gedrag.</li> </ul>
	4. Toezicht en overzicht houden bij de uitvoering van de leeractiviteiten en op basis van (fysieke en emotionele) veiligheids- en gedragsregels kunnen handelen en bijsturen.	2.2 Analyseren (4) 4.1 Probleemoplossend vermogen (3) 4.2 Besluitvaardigheid (2) 6.2 Aanpassingsvermogen (4) 8.5 Zelfsturend vermogen (5)	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Faciliteert een fysiek en emotioneel veilige leeromgeving.</li> <li>• Borgt veiligheid in een leeractiviteit door het vaststellen van omgangsregels en iedereen naar vermogen te laten bijdragen.</li> </ul>
	5. Zorgvuldig kunnen omgaan met materialen en omgeving en dit verantwoordelijkheidsgevoel ook bij deelnemers kunnen ontwikkelen	8.4 Veilig werken (3)	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bereidheid kennis en regels te willen toepassen.</li> <li>• Overdragen verantwoordelijkheidsgevoel voor materiaal en omgeving aan deelnemers.</li> <li>• Kennen en kunnen toepassen regels veiligheid en ergonomie in de trainingssituatie.</li> </ul>
	6. Adequaaf kunnen optreden in crisissituaties, bij ziekte of ongevallen	3.1 Uitdrukkingsvaardigheid (4) 4.1 Probleemoplossend vermogen (3) 4.2 Besluitvaardigheid (2) 5.4 Doelgericht samenwerken (3)	2	

### 3.3 Functiecompetenties Competentietrainer

(Kern)taken	Functiecompetenties	Persoonsgebonden competenties (zie boek <i>Persoonsgebonden competenties</i> )	Competentietrainer	Toe te passen kennis/vaardigheden
Het begeleiden van deelnemers (procesmatig) in hun persoonlijke ontwikkeling	1. Het kunnen stimuleren en enthousiasmeren van deelnemers om actief deel te nemen aan de leeractiviteiten	3.1 Uitdrukkingsvaardigheid (4) 5.2 Initiatief en stimuleren (3) 7.2 Coachen/begeleiden (4)	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>Stimuleren ontwikkeling door creëren van een uitdaging en geven van een stimulerende terugkoppeling. <ul style="list-style-type: none"> <li>Leeftijd- en gedrags kenmerken van de eigen en opvolgende doelgroep (inclusief basis breinontwikkeling).</li> <li>Kan de verschillen benoemen bij leren van volwassenen in verschillende leeftijdsoorten en consequenties voor begeleiding (mate van structuur/ verantwoordelijkheden) en leeractiviteiten.</li> </ul> </li> </ul>
	2. Faciliteren van een individuele deelnemer in zijn/haar persoonlijke ontwikkeling	3.1 Uitdrukkingsvaardigheid (4) 3.3 Invloed uitoefenen (3) 3.4 Informatie overdragen (3) 5.2 Initiatief en stimuleren (3) 5.5 Concentratie en accuratesse (3) 5.6 Doorzettingsvermogen (4) 6.5 Klantgericht/servicegericht (4)	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bereidheid tot het geven van het goede voorbeeld: doorzettingsvermogen, leerbereidheid, zorgvuldige feedback, neutrale waardering, oprechte aandacht. <ul style="list-style-type: none"> <li>Weet de ontwikkelmentaliteit van de deelnemer positief te beïnvloeden.</li> </ul> </li> <li>Feedback geven en ontvangen. <ul style="list-style-type: none"> <li>Geeft feedback op de inhoud, procedure of toepassing.</li> <li>Geeft ontwikkelingsgerichte feedback die de leermotivatie van de deelnemer verhoogt (feedforward).</li> <li>Kunnen ontvangen van feedback ter bevordering van de eigen competenties of de onderlinge samenwerking.</li> <li>Geeft in ik-taal waarneming en effect van gedrag weer op zichzelf.</li> <li>Zet deelnemers aan tot opbouwende zelfreflectie.</li> </ul> </li> </ul>
	3. Faciliteren van een deelnemer in zijn/haar persoonlijke ontwikkeling binnen de context van een groep	3.1 Uitdrukkingsvaardigheid (4) 3.3 Invloed uitoefenen (3) 5.2 Initiatief en stimuleren (2) 5.3 Leiding geven (4)	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hanteren van weerstand. <ul style="list-style-type: none"> <li>(Herkent) weerstanden van een deelnemer.</li> <li>Gebruikt de hier- en nu situatie in de cursus als leer- en oefensituatie en koppelt deze aan de doelen.</li> <li>Heeft inzicht in het ontstaan van weerstand.</li> <li>Gaat adequaat om met weerstanden van de deelnemer.</li> </ul> </li> <li>Ontwikkeling ondersteunen.</li> </ul>

				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verdeelt de aandacht over de deelnemers zodat ieders ontwikkeling tot zijn recht komt; luistert, vraagt door en stuurt.</li> <li>• Stimuleert authenticiteit en zelfsturend vermogen van de ander.</li> <li>• Bouwt bewust aan het opbouwen van contact met de deelnemer.</li> <li>• Faciliteren van ontwikkeling in een emotioneel veilige leeromgeving en prettig groepsklimaat. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Borgt veiligheid in een leeractiviteit door het vaststellen van omgangsregels en iedereen naar vermogen laten bijdragen.</li> <li>• Kan in een groep herkennen in welke fases van dynamica ze zitten.</li> <li>• Kan benoemen en anticiperen op de groepsdynamica binnen de groep.</li> </ul> </li> <li>• Toepassen van de juiste gespreks- en begeleidingsvormen in de juiste situatie. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vormen: instructie, motivatie, correctie, informatie, feedback, slecht nieuws, coaching.</li> </ul> </li> <li>• Werken in (sub) groepen. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bevordert een gepaste groepsenergie door dynamiek in eigen gedrag en werkwijze.</li> <li>• Nodigt deelnemers uit te experimenteren met nieuw gedrag en grenzen te verleggen</li> <li>• Creëert een stimulerende leeromgeving door passende kennismaking.</li> </ul> </li> </ul>
--	--	--	--	--

### 3.4 Functiecompetenties Competentietrainer

(Kern)taken	Functiecompetenties	Persoonsgebonden competenties (zie boek <i>Persoonsgebonden competenties</i> )	Competentietrainer	Toe te passen kennis/vaardigheden
Het uitvoeren van functiegebonden en organisatorische taken en activiteiten	1. Creëren van een stimulerend werk- en leerklimaat waardoor er als trainingsteam goed samengewerkt kan worden	3.2 Functioneren in teamverband (3) 4.2 Besluitvaardigheid (2) 5.2 Initiatief en stimuleren (3) 5.4 Doelgericht samenwerken (3) 6.1 Integriteit (3) 7.1 Ontwikkelingsgerichtheid (4) 7.2 Coachen/begeleiden (4) 8.5 Zelfsturend vermogen (5)	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>De noodzaak inzien van een juiste taakverdeling, de eigen werkzaamheden afstemmen met overige teamleden om tot een goede verdeling te komen. <ul style="list-style-type: none"> <li>Kennen van het op deskundigheidsbevordering van toepassing zijnde deel van het huishoudelijk reglement van Scouting Nederland.</li> </ul> </li> <li>Belang zien van de eigen rol in relatie tot de doelstellingen van Scouting Nederland. <ul style="list-style-type: none"> <li>Kennen en toepassen van de binnen de Scouting Academy geldende processen en procedures.</li> <li>Kennen kwalificatieproces en benoemingsproces.</li> <li>Toepassen van de competentieontwikkelingsbenadering binnen Scouting Nederland.</li> </ul> </li> <li>Bereid tot doorlopende persoonlijke ontwikkeling, het uitdragen daarvan alsmede het uitdragen van de toegevoegde waarde van Scouting. <ul style="list-style-type: none"> <li>Kunnen benoemen van de ontwikkelingsmogelijkheden binnen de Scouting Academy.</li> </ul> </li> <li>Willen werken op basis van de leervisie en competentieontwikkeling van de Scouting Academy. <ul style="list-style-type: none"> <li>Kunnen benoemen van de talentontwikkelmogelijkheden: door het opdoen van ervaring in verschillende Scouting functies competenties ontwikkelen.</li> <li>Informatie invoeren en wijzigen van de talentmanagement- en competentiesystematiek in Scouts Online .</li> <li>Benoemen mogelijkheden voor buiten Scouting inzichtelijk maken/benutten van binnen Scouting ontwikkelde competenties en competentiesystematiek in Scouts Online.</li> </ul> </li> </ul>
	2. Regelmatig plannen en	2.2 Analyseren (4)	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>Stelt zich flexibel op naar andere teamleden, de</li> </ul>

	evalueren van de werkzaamheden en de eigen rol (o.a. taakverdeling en taakvervulling) in afstemming met het team en trainingscoördinator	3.2 Functioneren in teamverband (3) 4.2 Besluitvaardigheid (2) 5.2 Initiatief en stimuleren (3) 5.4 Doelgericht samenwerken (3) 5.5 Concentratie en accuratesse (3) 5.6 Doorzettingsvermogen (4) 7.1 Ontwikkelingsgerichtheid (4) 8.5 Zelfsturend vermogen (5)		inhoud van de leeractiviteiten en het teambelang.
	3. Deelnemen aan (overkoepelende) trainingsoverleggen en overige teamactiviteiten	3.1 Uitdrukkingsvaardigheid (4) 3.4 Invloed uitoefenen (3) 5.2 Initiatief en stimuleren (3) 6.3 Organisatiebewustzijn (3)	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Voorbereiden en deelnemen aan overleg.</li> <li>• Kan vergadertechnieken toepassen en de spelregels van overleg (stemrecht/procedures).</li> </ul>
	4. Herkennen en aandragen van eigen verbeterpunten en werken aan teamkwalificaties, teamontwikkeling en persoonlijke ontwikkeling	2.2 Analyseren(4) 3.2 Functioneren in teamverband (3) 4.2 Besluitvaardigheid (2) 5.2 Initiatief en stimuleren (3) 5.4 Doelgericht samenwerken (3) 6.1 Integriteit (3) 6.2 Aanpassingsvermogen (4) 7.1 Ontwikkelingsgerichtheid (4) 7.2 Coachen/begeleiden (4) 8.5 Zelfsturend vermogen (5)	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bereidheid tot actief participeren in overleg (o.a. ontwikkeling) met eigen inbreng en afstemming.</li> <li>• Begeleiden van een nieuwe collega-trainer en bereid de samenwerking aan te gaan.</li> <li>• Kunnen toepassen registraties Scouting Nederland.</li> <li>• Kan in de informatievoorziening Scouting Nederland voor registratie competenties de benodigde informatie vinden.</li> </ul>
	5. In staat om registratie bij te houden van de eigen ontwikkeling (als ook die van de deelnemers)	3.4 Informatie overdragen (3) 8.2 Systematisch werken (4)	2	
	6. Deelnemen met teamleden aan activiteiten en bijeenkomsten op regionaal en (inter) nationaal niveau en hierin actief participeren	3.3 Invloed uitoefenen (3) 5.2 Initiatief en stimuleren (3) 6.3 Organisatiebewustzijn (3)	2	
	7. Het regelen van facilitaire en organisatorische zaken	3.1 Uitdrukkingsvaardigheid (4) 4.1 Probleemoplossend vermogen (3) 4.2 Besluitvaardigheid (2) 5.2 Initiatief en stimuleren (3)	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opstellen en verwerken financiële gegevens.</li> <li>• Op (financieel) verantwoorde wijze omgaan met beschikbare middelen.</li> <li>• (Laten) verzorgen van optimale en verantwoorde voeding.</li> <li>• Communicatie met deelnemers.</li> </ul>



				<ul style="list-style-type: none"><li>• Aanleveren van de input voor de uitnodigingsbrief/opstellen uitnodigingsbrief/deelnemersvoorwaarden/administratieve verplichtingen.</li><li>• Regelen van benodigde materialen bij de leeractiviteiten.</li></ul>
--	--	--	--	---

### 3.5 Functiecompetenties Competentietrainer

(Kern)taken	Functiecompetenties	Persoonsgebonden competenties (zie boek <i>Persoonsgebonden competenties</i> )	Competen- tietrainer	Toe te passen kennis/vaardigheden
Het vaststellen van (deel) competenties	1. In staat zijn om aan de hand van een functieprofiel en kwalificatiekaart vast te stellen of de uitvoerder van de functie voldoet aan het basisniveau en/of kwalificatieniveau	2.2 Analyseren (4) 4.2 Besluitvaardigheid (2) 5.5 Concentratie en accuratesse (3) 7.3 Overtuigingskracht (4)	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Competentiesystematiek Scouting toepassen bij kwalificaties.               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Criteriumgericht interviewen STARR (Situatie, Taak, Actie, Resultaat, Reflectie).</li> </ul> </li> <li>• Kunnen uitleggen toepassing persoonsgebonden competenties Scouting bij het vaststellen van het competentieprofiel van de instroner van buiten Scouting.               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vaststellen competenties met kwalificatiekaart.</li> </ul> </li> <li>• Bereidheid tot consequent en integer beoordelen.               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Integer beoordelen: do's en don'ts.</li> <li>• Werkwijze assessment kunnen benoemen.</li> </ul> </li> </ul>

#### 4. Persoonsgebonden competenties competentietrainer

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 van 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 is zo belangrijk dat je daarover op het aangegeven niveau moet beschikken.

