

# KWALIFICATIEKAART TALENTONTWIKKELAAR 3

© Scouting Nederland

**DOEN**  
(TAKEN)

**KUNNEN**  
(COMPETENTIES)

**KENNEN & WILLEN EN TOEPASSEN**  
(KENNIS - VAARDIGHEDEN - HOUDING)

(A)

HET ONTWIKKELEN  
VAN LEERACTIVITEITEN  
TEN BEHOEVE VAN DE  
SCOUTING ACADEMY

- Het kunnen inventariseren van leervensen van de deelnemers
- Samen met het trainingsteam kunnen samenstellen van een programma van leeractiviteiten afgestemd op de doelen
- Voorbereiden van leeractiviteiten qua werkvorm, methodiek, inhoud en materiaal

- 1.1 Onderzoeken en verbinden van de gestelde doelen vanuit Scouting met de doelen van de deelnemer
- 1.2 De werking van het progressiesysteem in de leeftijdscategorieën en logische leerlijnen die volgen in de ontwikkeling van kaderlid.
- 1.3 Verbinding met doel en visie Scouting (inter)nationaal
- 1.4 Verbinding met Spelvisie SCOUTS & activiteitengebieden
- 1.5 Verbinding met thema en leeftijdseigene van de doelgroep van de deelnemer
- 1.6 Vaststellen van de evaluatiecriteria om de gestelde leerdoelen te kunnen beoordelen
- 1.7 Het inzetten van evaluatiewerkvormen die de gewenste informatie opleveren

- 2.1 Het kunnen toepassen van diverse planningstechnieken
- 2.2 Selecteren en ontwerpen van optimale werkvormen
- 2.3 Het kunnen toepassen van brainstormtechnieken
- 2.4 Het kunnen toepassen van didactische principes

- 3.1 Beheerst diverse presentatiemethoden en -technieken

- 1.1.1 Het creëren van de juiste verwachtingen bij de deelnemers
- 1.1.2 Inspellen op verwachtingen van de deelnemers
- 1.1.3 Leervensen door middel van een intake opsporen
- 1.2.1 Kunnen benoemen wat motivatiefactoren zijn om je als lid te ontwikkelen binnen de vereniging.
- 1.2.2 Kunnen benoemen van het progressiesysteem van de eigen doelgroep en relatie met competentieontwikkeling.
- 1.3.1 Is op de hoogte van de trends en ontwikkelingen binnen Scouting
- 1.3.2 Kent de historie van Scouting (Nederland) en kan de leerstof ook in een historisch perspectief plaatsen.
- 1.4.1 Kan de spelvisie & activiteitengebieden naar de leeractiviteiten doorvertalen en achterliggende gedachtengoed overdragen
- 1.5.1 Heeft kennis en inzichten in organisatieprocessen van de Scoutingpraktijk van de deelnemer
- 1.7.1 Vragenlijst, stille wand, gesprek, discussie, debat
- 1.7.2 Opstellen en aanpassen evaluatieformulieren
- 2.1.1 Opstellen en aanpassen van een draaiboek, jaarplanning (uitvoering en voorbereiding)
- 2.1.2 Plaast leeractiviteiten in een haalbaar tijdspectief en houdt daarbij rekening met de aandachtsboog van de deelnemer
- 2.2.1 Kan diverse soorten werkvormen toepassen: instructie-, interactie-, opdracht-, samenwerking-, spelvormen
- 2.2.2 Ontwikkelt nieuwe werkvormen/ oefeningen
- 2.2.3 Schrijft leermiddelen ter ondersteuning van de leeractiviteit
- 2.2.4 Past de werkvormen aan bij de capaciteiten van de trainers
- 2.3.1 Vormen: mindmap, moderatie, associatie, hanteren brainstormregels
- 2.4.1 Leerstrategieën: Kolb, Vermunt, Ruijters, e.d.
- 2.4.2 Past de basisopbouw leeractiviteiten toe: afwisselend, stimulerend, uitdagend, actie/rust
- 2.4.3 Kan de verwerkingsdieptes bij leren aanpassen op de leerdoelen (Bloom ed.)
- 2.4.4 Kan benoemen hoe leren werkt in het brein (plastische, (on)bewuste en sociale brein)
- 2.4.5 Kan op basis van breinprincipes een programma opzetten (Samen, focus, herhalen, emotie, creatie, zintuigelijk rijk, voortbouwen)
- 2.4.6 Past de leeractiviteiten aan bij het juiste veiligheidsniveau en groepsdynamiek
- 2.4.7 Weet leren vorm te geven binnen een competentieontwikkelbenadering
- 2.4.8 Programmeert het toepassen van het geleerde in de opzet van de leeractiviteit
- 3.1.1 Methoden: verhaal (storytelling), instructie (spel), PowerPoint, Flip-over

(B)

HET UITVOEREN VAN LEER-  
ACTIVITEITEN (INHOUDELIJK)

- (Bege)leiden van een werkvorm
- Presenteren van een inhoudelijk onderwerp
- Het leggen van verbindingen van de theorie met de praktijk
- Toezicht en overzicht houden bij de uitvoering van de leeractiviteiten en op basis van (fysieke en emotionele) veiligheids- en gedragsregels kunnen handelen en bijsturen.
- Zorgvuldig kunnen omgaan met materialen en omgeving en dit verantwoordelijkheidsgevoel ook bij deelnemers ontwikkelen.
- Adequaat kunnen optreden in crisissituaties, bij ziekte of ongevallen

- 1.1 Faciliteren van een werkvorm
- 1.2 Inhoudelijk kennis onderwerp die door werkvorm wordt overgedragen

- 2.1 Beheerst diverse presentatiemethoden en -technieken
- 2.2. Beheerst diverse gedrags- en persoonlijkheidsmodellen

- 3.1 Nebespreking is gericht op verwerkingsdiepte van het onderwerp

- 4.1 Faciliteert een fysiek en emotioneel veilige leeromgeving

- 5.1 Bereidheid kennis en regels veilig werken toe te passen

- 6.1 Risico's en situaties kunnen inschatten en daarnaar handelen

- 1.1.1 Kan werken met soorten werkvormen: instructie-, interactie-, opdracht-, samenwerking-, spelvormen
- 1.1.2 Stemt de werkvorm af op de groepsgrootte, mate van benodigde interactie en verwerkingsdiepte van de leerstof
- 1.2.1 Kan keuzes voor een model / methodiek / theorie / kennis beargumenteren mede op basis van voor- en nadelen
- 1.2.2 Anticipeert op vragen uit de praktijk
- 1.2.3 Koppelt leerervaringen tijdens de leeractiviteiten aan de praktijksituatie van de deelnemers
- 1.2.4 Motiveert een oefening duidelijk en enthousiast
- 1.2.5 Stemt de werkvorm van de leeractiviteit af op de mogelijkheden van de deelnemers (o.a. tempo/ complexiteit)
- 2.1.1 Brengt de informatie op een gestructureerde wijze
- 2.1.2 Maakt op adequate wijze gebruik van de hulpmiddelen
- 2.1.3 Gebruikt afwisselende presentatievormen: storytelling, onderwijsleergesprek, PowerPoint frontale presentatie, filmbeelden, flap-over
- 2.1.4 Verbindt in de presentatie theorie met (lieft eigen) praktijkvoorbeelden.
- 2.1.5 Behandelt informatie interactief door het stellen van vragen, beantwoorden van vragen en andere reacties
- 2.1.6 Kan de verteltrant, non-verbale houding en dynamiek afstemmen op het onderwerp en de situatie.
- 2.2.1 Kan gemotiveert diverse gedragsanalyse instrumenten inzetten, behandelen en nabespreken
- 2.2.2 Modellen als: teamrollen, kwaliteitspel, Stad van Axen, communicatiestijlen, e.d.
- 3.1.1 Bespreekt een werkvorm na aan de hand van de gestelde doelen, maakt de leerresultaten inzichtelijk en verbindt deze met de eigen Scoutingpraktijk.
- 3.1.2 Bespreekt een werkvorm na op basis van de toepassing en inhoud
- 3.1.3 Bespreekt een werkvorm na op basis van gedrag
- 3.1.4 Bespreekt een werkvorm na op basis van gedrag, het effect op anderen en houding
- 3.1.5 Ondersteunt deelnemers bij het toepassen van het geleerde in de eigen context(en)
- 4.1.1 Borgt veiligheid in een leeractiviteit door het vaststellen van omgangsregels en iedereen naar vermogen te laten bijdragen
- 5.1.1 Kennen en kunnen toepassen regels veiligheid en ergonomie in de trainingsituatie.
- 5.1.2 Overzien situaties op veiligheidsaspecten
- 5.1.3 Brandveiligheidsvoorschriften kennen/ kunnen toepassen
- 5.1.4 Kennen gebruiksvoorschriften/ onderhoudsvoorschriften van gebruikte materialen
- 6.1.1 EHBO Basisvaardigheid



# KWALIFICATIEKAART TALENTONTWIKKELAAR 3

© Scouting Nederland

DOEN  
(TAKEN)

KUNNEN  
(COMPETENTIES)

KENNEN & WILLEN EN TOEPASSEN  
(KENNIS - VAARDIGHEDEN - HOUDING)

(C)

HET BEGELEIDEN VAN DEELNEMERS (PROCESMATIG) IN HUN PERSOONLIJKE ONTWIKKELING

- Het kunnen stimuleren en enthousiasmeren van deelnemers om actief deel te nemen aan de leeractiviteiten
- Faciliteren van een individuele deelnemer in zijn/haar persoonlijke ontwikkeling
- Faciliteren van een deelnemer in zijn/haar persoonlijke ontwikkeling binnen de context van een groep

- 1.1 Stimuleren ontwikkeling door creëren van een uitdaging en geven van een stimulerende terugkoppeling
- 1.2 Bereidheid tot het geven van het goede voorbeeld: doorzettingsvermogen, leerbereidheid, zorgvuldige feedback, neutrale waardering, oprechte aandacht.
- 2.1 Feedback geven en ontvangen
- 2.2 Hanteren van weerstand
- 2.3 Ontwikkeling ondersteunen
- 3.1 Faciliteren van ontwikkeling in een emotioneel veilige leeromgeving en prettig groepsklimaat
- 3.2 Toepassen van de juiste gespreks- en begeleidingsvormen in de juiste situatie
- 3.3 Werken in (sub)groepen

- 1.1.1 Leeftijds- en gedragskenmerken van de eigen en opvolgende doelgroep (inclusief basis breinontwikkeling)
- 1.1.2 Kan de verschillen benoemen bij leren van volwassenen in verschillende leeftijdscategorieën en consequenties voor begeleiding (mate van bieden van structuur/ verantwoordelijkheden) en leeractiviteiten
- 1.2.1 Weet de ontwikkelmentaliteit van de deelnemer positief te beïnvloeden
- 2.1.1 Geeft feedback op de inhoud, procedure of toepassing
- 2.1.2 Geeft de individuele deelnemers op maat feedback en uitdaging
- 2.1.3 Geeft ontwikkelingsgerichte feedback die de leermotivatie van de deelnemer verhoogd (feedforward)
- 2.1.4 Kunnen ontvangen van feedback ter bevordering van de eigen competenties of de onderlinge samenwerking
- 2.1.5 Geeft in ik-taal waarneming en effect van gedrag weer op zichzelf
- 2.1.6 Zet deelnemers aan tot opbouwende zelfreflectie
- 2.1.7 Geeft in ik-taal waarneming en effect van gedrag weer op zichzelf en anderen
- 2.1.8 Is in staat om verbale en non-verbale uitingen te benoemen
- 2.1.9 Geeft in ik-taal waarneming en effect op totale groep/ Scoutingorganisatie/ maatschappij.
- 2.1.10 Weet zich kwetsbaar op te stellen in het ontvangen van feedback en kan zich verontschuldigen voor niet-bedoelde effecten
- 2.2.1 (H)erkent weerstanden van een deelnemer
- 2.2.2 Gebruikt de hier-en-nu situatie in de cursus als leer- en oefensituatie en koppelt deze aan doelen.
- 2.2.3 Heeft inzicht in het ontstaan van weerstand en handelt hier naar.
- 2.2.4 Gaat adequaat om met weerstanden van de deelnemer
- 2.2.5 Ondersteunt de deelnemer om weerstand om te zetten in productief leergedrag
- 2.3.1 Verdeelt de aandacht over de deelnemers zodat iedereen ontwikkeling tot z'n recht komt: luistert, vraagt door en stuurt.
- 2.3.2 Stimuleert authenticiteit en zelfsturend vermogen van de ander
- 2.3.3 Bouwt bewust aan het opbouwen van contact met de deelnemer

(D)

HET UITVOEREN VAN FUNCTIEGEBONDEN EN ORGANISATORISCHE TAKEN EN ACTIVITEITEN

- Creëren van een stimulerend werk- en leerklimateet waardoor er als trainingsteam goed samengewerkt kan worden
- Regelmatig plannen en evalueren van de werkzaamheden en de eigen rol (o.a. taakverdeling en taakvervulling) in afstemming met het team en trainingscoördinator
- Deelnemen aan (overkoepelende) trainingsoverleggen en overige teamactiviteiten
- Herkennen en aandragen van eigen verbeterpunten en werken aan teamkwalificaties, teamontwikkeling en persoonlijke ontwikkeling
- In staat om registratie bij te houden van de eigen ontwikkeling
- Deelnemen met teamleden aan activiteiten en bijeenkomsten op regionaal en (inter)nationaal niveau en hierin actief participeren.
- Het (laten) regelen van facilitaire en organisatorische zaken

- 1.1 De noodzaak inzien van een juiste taakverdeling, de eigen werkzaamheden afstemmen met overige teamleden om tot een goede verdeling te komen
- 1.2 Belang zien van de eigen rol in relatie tot de doelstellingen van Scouting Nederland
- 1.3 Bereid tot doorlopende persoonlijke ontwikkeling, het uitdragen daarvan alsmede het uitdragen van de toegevoegde waarde van Scouting.
- 1.4 Willen werken op basis van de leervisie en competentieontwikkeling van de Scouting Academy
- 3.1 Voorbereiden van en deelnemen aan overleg
- 3.2 Verzorgen van afstemming met het groter geheel (andere teams, regio, landelijk)
- 4.1 Bereidheid tot actief participeren in overleg (o.a. ontwikkeling) met eigen inbreng en afstemming
- 5.1 Kunnen toepassen registraties Scouting Nederland
- 7.1 Opstellen en verwerken financiële gegevens
- 7.2 Op (financieel) verantwoorde wijze omgaan met beschikbare middelen
- 7.3 Verzorgen van optimale en verantwoorde voeding
- 7.4 Communicatie met deelnemers
- 7.5 Regelen van benodigde materialen bij de leeractiviteiten

- 1.1.1 Kennen het op deskundigheidsbevordering van toepassing zijnde deel van het huishoudelijk reglement Scouting Nederland
- 1.2.1 Kennen en toepassen van de binnen de Scouting Academy geldende processen en procedures
- 1.2.2 Kennen kwalificatieproces en benoemingsproces
- 1.2.3 Toepassen van de competentie-ontwikkelbenadering binnen Scouting Nederland
- 1.3.1 Kunnen benoemen van de ontwikkelmogelijkheden binnen de Scouting Academy
- 1.3.2 Maken persoonlijk- en (met team) teamontwikkelplan
- 1.4.1 Kunnen benoemen van de talent-ontwikkelmogelijkheden: door het opdoen van ervaring in verschillende Scouting functies competenties ontwikkelen (Scoutingloopbaan)
- 1.4.2 Informatie invoeren en wijzigen van de talentmanagement- en competentiesystematiek in Scouts Online
- 1.4.3 Benoemen mogelijkheden voor buiten Scouting inzichtelijk maken/ benutten van binnen Scouting ontwikkelde competenties.
- 2.1.1 Stelt zich flexibel op naar andere teamleden, de inhoud van de leeractiviteiten en het teambelang
- 3.1.1 Kan vergadertechnieken toepassen en de spelregels van overleg (stemrecht/ procedures)
- 4.1.1 Begeleiden van een nieuwe collegatrainee en bereid de samenwerking aan te gaan.
- 5.1.1 Kan in de informatievoorziening Scouting Nederland voor registratie competenties de benodigde informatie vinden

(E)

HET VASTSTELLEN VAN (DEEL)COMPETENTIES

- 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

- 1.1 Competentiesystematiek Scouting toepassen bij kwalificaties
- 1.2 Kunnen uitleggen toepassing persoonsgebonden competenties Scouting bij vaststellen competentieprofielinstromer van buiten Scouting
- 1.3 Bereidheid tot consequent en integer beoordelen

- 1.1.1 Criteriumgericht interviewen STARR (Situatie, Taak, Actie, Resultaat, Reflectie)
- 1.2.1 Vaststellen competenties met kwalificatiekaart
- 1.3.1 Integer beoordelen: do's en dont's
- 1.3.2 Werkwijze assessment kunnen benoemen