

**Handboek praktijkbegeleider**  
*Praktische uitwerking*



**Scouting**

# Inhoudsopgave

Inleiding .....	3
1. De praktijkbegeleider.....	4
1.1 Algemene functiebeschrijving praktijkbegeleider.....	4
1.2 Hoe ziet dat erin de praktijk uit? .....	4
1.3 Samenwerken met de groepsbegeleider .....	5
1.3.1 Teamkwalificaties per speltak .....	6
1.3.2 Wat doe je niet als praktijkbegeleider? .....	8
1.4 Samenwerken met de praktijkcoach.....	8
1.5 Functievooraarden voor een praktijkbegeleider .....	9
1.6 Tijdsinvestering .....	9
2. Scouting Academy in je groep.....	10
2.1 Stappenplan.....	10
3. Competenties, (deel)kwalificaties en modules .....	12
4. Ontwikkelen .....	14
4.1 Leren in de praktijk.....	14
4.2 Gluren bij de bureu .....	14
4.3 Een training volgen .....	15
5. Begeleiden.....	16
6. Beoordelen .....	17
7. Het TOP-formulier .....	18
8. Gespreksvormen .....	20
8.1 Tweegesprekken.....	20
8.1.1 Het TOP-gesprek .....	20
8.1.2 Het slechtnieuwsgesprek .....	20
8.1.3 Het probleemoplossend gesprek .....	20
8.1.4 Het functioneringsgesprek.....	20
8.2 Teamgesprekken .....	21
8.3 Vergaderen .....	21

## Inleiding

Dit is een praktische handleiding voor de praktijkbegeleider. In deze handleiding wordt uitgelegd wat de functie van praktijkbegeleider inhoudt, en worden de werkwijze en de werkvormen uitgewerkt voor de praktijk in de Scoutinggroep. Voor het leesgemak wordt in de tekst de mannelijke vorm aangehouden.

Elke Scoutinggroep is uniek, met een eigen cultuur en vaak ook met een eigen manier van vergaderen en besluitvorming. Wanneer in dit handboek termen als groepsraad, groepsbestuur, groepsbegeleider, praktijkbegeleider etc. worden gebruikt, worden deze termen bedoeld zoals omschreven in het huishoudelijk reglement van Scouting Nederland. Het kan zijn dat binnen jouw Scoutinggroep een andere invulling aan deze termen wordt gegeven. Lees dit handboek dan ook kritisch en vertaal de tekst waar nodig naar de situatie in je eigen Scoutinggroep.

Wat in elke Scoutinggroep telt, is dat je trots mag zijn op wat je hebt bereikt. Het uitreiken van een kwalificatie mag dan ook best een feestelijke gebeurtenis zijn. Je dit bijvoorbeeld doen tijdens een groepsraad of een ouderavond. Het vieren van een kwalificatie in het bijzijn van ouders geeft ook de uitstraling dat je als groep werkt aan kwaliteit en veiligheid.

Laat zien dat je trots bent op de mensen die een kwalificatie hebben behaald!

Heb je na het lezen van dit handboek suggesties of feedback? Laat dit dan weten via [scoutingacademy@scouting.nl](mailto:scoutingacademy@scouting.nl). Je opmerkingen worden serieus bekeken en wellicht genomen in een volgende editie van het handboek.

Veel succes met je werkzaamheden als praktijkbegeleider!

# 1. De praktijkbegeleider

## 1.1 Algemene functiebeschrijving praktijkbegeleider

De praktijkbegeleider ondersteunt individuele leidinggevenden en het leidingteam bij het verwerven van persoonlijke en teamkwalificaties en gebruikt daarvoor de ontwikkelde instrumenten. Dat doe je zoveel mogelijk in de praktijk, bijvoorbeeld tijdens en rondom opkomsten. Je coacht de leidinggevende op basis van een kwalificatiekaart. Deze kaart geeft aan welke competenties iemand kan inzetten om zijn rol succesvol uit te voeren.

Iedereen heeft in Scouts Online de mogelijkheid om zijn eigen competenties in kaart te brengen door middel van een persoonlijke reflectie; de competentieroos.

In dit handboek wordt de nadruk gelegd op het werken met de kwalificatiekaart en dit handboek beperkt zich specifiek tot de begeleiding van leidinggevenden.

De competenties op de kwalificatiekaart zijn de basis van Scouting Academy. Deze competenties kunnen in Scouts Online als (deel)kwalificatie worden geregistreerd. Via deze structuur van (deel)kwalificaties zijn de competenties ook gekoppeld aan trainingsmodules. Op de kwalificatiekaart zie je de samenhang tussen de modules, de competenties en de (deel)kwalificaties.

Binnen Scouting wordt ervan uitgegaan dat ieder individu verantwoordelijk is voor de eigen ontwikkeling. De praktijkbegeleider helpt de vrijwilliger bij het nemen van die verantwoordelijkheid. In samenspraak met de vrijwilliger bekijkt de praktijkbegeleider wat die persoon al kan, en waar hij verder in zou kunnen groeien. Samen stellen ze hier een plan voor op. De praktijkbegeleider houdt hierbij continu een vinger aan de pols om de voortgang te bewaken.

Hoewel het altijd wenselijk is om dubbelfuncties te voorkomen, kan een praktijkbegeleider in theorie ook leiding geven aan een speltak. Het is dan wel wenselijk dat hij de rol van praktijkbegeleider niet op zich neemt voor de speltak waar hij zelf aan verbonden is.

De praktijkbegeleider maakt geen deel uit van het groepsbestuur. Wel zit hij, net zoals alle andere vrijwilligers bij de groep, in de groepsraad. In Scouts Online kun je de praktijkbegeleider het beste opnemen in de speleenheid 'Ondersteuningsteam'.

## 1.2 Hoe ziet dat erin de praktijk uit?

Als praktijkbegeleider ben je actief op groepsniveau. Samen met de groepsbegeleider draag je binnen de groep zorg voor de ontwikkeling van de kwaliteit en deskundigheid van de teams en de leidinggevenden van de diverse speltakken. Je bent als praktijkbegeleider bezig met de directe begeleiding

van leidinggevenden in de groep. Je ondersteunt leidinggevenden met het in beeld brengen, met het ontwikkelen en met het vaststellen van hun competenties en specifieke deskundigheid.

Dit doe je o.a. door regelmatig bij leidinggevenden op bezoek te gaan en samen de ontwikkeling van de competenties en specifieke deskundigheid in het team en de individuele leiders te bespreken. Je maakt afspraken over hoe leidinggevenden zich verder kunnen en willen ontwikkelen en legt deze afspraken vast in het persoonlijk ontwikkelplan.

Als praktijkbegeleider ben je verantwoordelijk voor de volgende zaken:

- Het ontwikkelen van deelkwalificaties; de twaalf modules en de twaalf deelkwalificaties samen kwalificeren tot gekwalificeerd leider. Jij bewaakt de voortgang van de ontwikkeling.
- Het houden van begeleidingsgesprekken. Deze begeleidingsmomenten worden zoveel mogelijk gekoppeld aan de opkomsten van de speltak. Daarin zie je immers hoe een



leidinggevende functioneert. Ook organiseer je coachingsgesprekken met individuen en teams.

- Het gebruik van de door en voor Scouting Nederland ontwikkelde deskundigheidsbevordering. De begeleiding wordt ondersteund door een per persoon te schrijven Talent Ontwikkel Plan.
- Het uitwisselen van je ervaringen met praktijkbegeleiders van andere Scoutinggroepen.
- Het geven van concrete adviezen en voorbeelden voor verbetering van de kwaliteit van het leidinggeven.
- Het samen met de leidinggevende(n) ontdekken van mogelijkheden om in de praktijk te oefenen.
- Het vaststellen van deelkwalificaties en specifieke deskundigheid van leidinggevend(en), al dan niet met de praktijkcoach gezamenlijk.
- Het informeren van de groepsbegeleider over de voortgang van de ontwikkelingen van de individuele leidinggevend(en).

### **1.3 Samenwerken met de groepsbegeleider**

Voor het vaststellen van het beleid rondom de ontwikkeling van de vrijwilligers in je groep werk je samen met de groepsbegeleider. De functies praktijkbegeleider en groepsbegeleider lijken vergelijkbaar, maar er zijn enkele wezenlijke verschillen.

De groepsbegeleider zit in het groepsbestuur, en de praktijkbegeleider niet. De groepsbegeleider begeleidt de leidinggevend(en) in hun functioneren in de ruimste zin van het woord. Dat hieronder ook het ontwikkelbeleid valt, spreekt voor zich; de groepsbegeleider is dus eindverantwoordelijk voor het beleid. De praktijkbegeleider is verantwoordelijk voor de uitvoering van dit ontwikkelbeleid. Overigens dient het beleid altijd te worden vastgesteld door de groepsraad.

Zoals gezegd is de groepsbegeleider voor de ondersteuning van de leidingteams in de breedste zin van het woord. Daarom mag een groepsbegeleider niet tegelijkertijd leiding geven aan een speltak. Dat zou immers kunnen leiden tot conflicterende belangen.

De groepsbegeleider is, als lid van het groepsbestuur, verantwoordelijk voor de bezetting en de kwaliteit van de leidingteams.

Binnen Scouting worden twee niveaus gehanteerd als het gaat om de kwaliteit van de leidingteams: het minimum niveau en het gewenste niveau. Bij beide niveaus speelt de verhouding tussen jeugdleden en leidinggevend(en) een rol. Ook speelt de aanwezigheid van de kwalificaties voor leidinggevend(en) een rol bij het bepalen of een leidingteam al dan niet op gewenste niveau zit.

### 1.3.1 Teamkwalificaties per speltak

Natuurlijk streef je er met je groep naar om bij elke speltak een team op het gewenste niveau te hebben. Jouw rol als praktijkbegeleider ligt hierbij in het zorg dragen voor de ontwikkeling van de individuele leidinggevendenden, zodat op teamniveau aan de gewenste eisen kan worden voldaan.

BEVERS				
<b>Minimum niveau</b>				
aantal jeugdleden	6 - 16	17 - 20		
aantal leidinggevendenden	2	3		
waarvan gekwalificeerd	1	1		
waarvan teamleiders	1	1		
<b>Gewenst niveau</b>				
aantal jeugdleden	6 - 8	9 - 12	13 - 16	17 - 20
aantal leidinggevendenden	2	3	4	5
waarvan gekwalificeerd	1	2	2	3
aantal gekwalificeerde teamleiders	1	1	1	1
aantal EHV	1	1	1	1
aantal logeerkwalificaties	1	1	1	1

WELPEN				
<b>Minimum niveau</b>				
aantal jeugdleden	6 - 18	19 - 30		
aantal leidinggevendenden	2	3		
waarvan gekwalificeerd	1	1		
waarvan teamleiders	1	1		
<b>Gewenst niveau</b>				
aantal jeugdleden	6 - 12	13 - 18	19 - 24	25 - 30
aantal leidinggevendenden	2	3	4	5
waarvan gekwalificeerd	1	2	2	3
aantal gekwalificeerde teamleiders	1	1	1	1
aantal EHV	1	1	1	1
aantal bivakkwalificaties	1	1	1	1

SCOUTS				
<b>Minimum niveau</b>				
aantal jeugdleden	6 - 21	22 - 35		
aantal leidinggevenden	2	3		
waarvan gekwalificeerd	1	1		
waarvan teamleiders	1	1		
<b>Gewenst niveau</b>				
aantal jeugdleden	6 - 14	15 - 21	22 - 28	29 - 35
aantal leidinggevenden	2	3	4	5
waarvan gekwalificeerd	1	2	2	3
aantal gekwalificeerde teamleiders	1	1	1	1
aantal EHV	1	1	1	1
aantal kampkwalificaties	1	1	1	1

EXPLORERS			
<b>Minimum niveau</b>			
aantal jeugdleden		8 - 24	
aantal leidinggevenden		2	
waarvan gekwalificeerd		1	
waarvan teamleiders		1	
<b>Gewenst niveau</b>			
aantal jeugdleden	6 - 16	17 - 24	
aantal leidinggevenden	2	3	
waarvan gekwalificeerd	1	2	
aantal gekwalificeerde teamleiders	1	1	
aantal EHV	1	1	
aantal kampkwalificaties	1	1	

Naast de verschillen in de rollen, zijn er natuurlijk ook raakvlakken tussen de functies van groepsbegeleider en praktijkbegeleider. De samenwerking tussen jou als praktijkbegeleider en de groepsbegeleider ligt vooral in het afstemmen van het ontwikkelbeleid. Welke teamsamenstelling heb je binnen je groep? In hoeverre is die ideaal om aan de kwaliteitsnormen te voldoen? Waar liggen de kansen voor leidinggevenden om zich te ontwikkelen? Wat doet dat met de niveaus van de teams? Samen zoek je hier antwoorden op.

Daarnaast kun je in de begeleiding van de leidinggevenden tegen zaken aanlopen die iemand belemmeren in zijn leren. Een verminderde sfeer in het team, een teamleider die weinig aandacht geeft aan nieuwe leidinggevenden en verschil van inzicht over het toepassen van de spelvisie; het kan allemaal voorkomen. Dit zijn zaken die je niet met één enkel individu kunt oplossen. Hiervoor is een interventie op teamniveau nodig. Dat kun je dan ook overdragen aan de groepsbegeleider.

### *1.3.2 Wat doe je niet als praktijkbegeleider?*

Je bent geen trainer. Je hoeft dus niet zelf instructie te geven aan leidinggevenden. Daardoor is de functie van praktijkbegeleider ook zo interessant voor mensen met weinig Scoutingervaring! Je bent ook geen therapeut. Wanneer iemand door persoonlijke omstandigheden niet lekker functioneert in zijn rol binnen Scouting, is het niet jouw verantwoordelijkheid om die persoon met die problemen te helpen. Jouw taak hierin is slechts om ontwikkeling mogelijk te maken. En als dat door externe omstandigheden even niet lukt, dan kun jij daar niets aan doen.

## **1.4 Samenwerken met de praktijkcoach**

Voor het toekennen van (deel)kwalificaties werk je samen met de praktijkcoach van je regio. Binnen de regio is de praktijkcoach verantwoordelijk voor het opleiden en begeleiden van de praktijkbegeleiders in de groepen.

In het ideale geval heb je de opleiding tot praktijkbegeleider gevolgd bij dezelfde praktijkcoach die jou begeleidt. Omdat een regio meer dan één praktijkcoach kan hebben, hoeft dat echter niet het geval te zijn.

Hierna wordt eerst beschreven hoe het systeem van (deel)kwalificaties in elkaar zit. Daarna lees je waar de samenwerking tussen jou en de regionale praktijkcoach zit.

Sommige (deel)kwalificaties kun je als praktijkbegeleider zelf beoordelen en toekennen aan een leidinggevende. Het is natuurlijk wel de bedoeling dat hierbij de kwaliteit van de beoordeling hoog gehouden wordt en daarom is het toekennen van de uiteindelijke kwalificatie voorbehouden aan de praktijkcoach van de regio. Dat betekent dat je ook met al je vragen rondom de beoordelingscriteria bij je praktijkcoach terecht kunt.

Aan het eind van een ontwikkeltraject draag jij als praktijkbegeleider iemand voor kwalificatie voor bij de praktijkcoach. Die kent de kwalificatie wel of niet toe.

De praktijkcoach is in de regio ook degene die de praktijkbegeleiders opleidt en begeleidt. Hij organiseert contactmomenten voor de verschillende praktijkbegeleiders in de regio, waar je ervaringen en tips met elkaar kunt uitwisselen.

Zoals gezegd, is het toekennen van een kwalificatie een samenwerking tussen jou en de praktijkcoach. Het is aan jezelf hoe je die samenwerking vormgeeft. De praktijkcoach kan bij jouw groep op bezoek komen voor een observatie, je kunt samen een proeve van bekwaamheid organiseren of je kunt een feestelijk weekend organiseren waarin alle nieuwe leidinggevenden uit de regio in een STAR(R)-gesprek of door middel van een presentatie laten zien wat ze hebben geleerd. Er zijn dus talloze mogelijkheden!

Door deze vrijheid om het één en ander naar eigen inzicht vorm te geven, kun je met je regio kiezen voor de aanpak die het beste bij jullie past. Hierdoor blijf je als regionale praktijkbegeleiders en praktijkcoaches ook met elkaar in gesprek. Zo deel je samen de verantwoordelijkheid voor het kwalificeren. Aan de ene kant werkt dit verhogend voor de kwaliteit, aan de andere kant zorgt het



voor een meer uniforme beoordeling binnen je regio. Op deze wijze weet je beter wat er speelt bij andere groepen, voorkom je dat elke groep een eigen norm gaat aanbrengen.

### **1.5 Functievoorwaarden voor een praktijkbegeleider**

Om praktijkbegeleider te kunnen worden, moet je aan een aantal volgende voorwaarden voldoen. Het functieprofiel van de praktijkbegeleider vind je in Bijlage I.

Enkele voorwaarden voor de rol van praktijkbegeleider:

- Je bent minimaal 21 jaar.
- Je onderschrijft de doelstelling van Scouting Nederland.
- Je verklaart je te houden aan de gedragscode en het huishoudelijk reglement.
- Je beschikt over een voor de functie geldige Verklaring Omtrent Gedrag.
- Je bent bereid om jezelf binnen acht maanden na je benoeming in functie te ontwikkelen tot het niveau van gekwalificeerd praktijkbegeleider (neem contact op met je regiotrainingsteam voor de opleidingsmogelijkheden).

### **1.6 Tijdsinvestering**

Elke Scoutinggroep is anders, dus is ook de tijdsinvestering voor een praktijkbegeleider in elke groep anders. Maar je zult een aantal uren per week beschikbaar moeten zijn om de functie van praktijkbegeleider goed te kunnen uitvoeren. Zoals in de Inleiding gezegd, is elke Scoutinggroep uniek. Het kan voorkomen dat in jouw groep meer of minder groepsraden worden gehouden of dat je per vrijwilliger een andere tijdsinvestering wilt doen. De beschrijving hieronder is dan ook een ruwe indicatie.

Wil je de rol als praktijkbegeleider goed uitvoeren, ga dan uit van de volgende tijdsinvestering:

- Elke speltak die je begeleidt, bezoek je elke zes weken. Bijwonen van de opkomst en nabespreking hiervan: vier uur per speltak.
- Elke vrijwilliger die je begeleidt, vraagt ongeveer vier uur per jaar.
- Om je eigen deskundigheid op peil te houden, neem je deel aan uitwisselingsbijeenkomsten. Ga uit van drie avonden per jaar.
- Voor het laten toekennen van kwalificaties zul je af en toe willen afstemmen met je praktijkcoach. Ga hierbij uit van één uur per maand.
- Omdat je deel uitmaakt van de groepsraad, bezoek je deze. Ga uit van zes vergaderingen per jaar.
- Elk half jaar stem je af met de groepsbegeleider.
- Voor jou als praktijkbegeleider worden ook diverse andere regionale en landelijke activiteiten en trainingen aangeboden. Deze duren meestal één weekend; denk aan je eigen voorbeeldfunctie om jezelf te (blijven) ontwikkelen.

## 2. Scouting Academy in je groep

Op een gegeven moment is het zo ver: je gaat aan de slag. Maar hoe pak je dat nu aan? Hoe zorg je dat de hele groep snapt wat jouw rol is? Hoe krijg je iedereen mee naar de Scouting Academy-werkwijze?

Hieronder vind je een plan van aanpak om Scouting Academy in je groep te implementeren. Hierin worden de stappen beschreven die je kunt zetten om Scouting Academy in je groep te implementeren en ook worden zaken genoemd waar je tijdens de implementatie op moet letten. De stappen zijn na de beschrijving in twee afbeeldingen samengevat. Nu is de ene Scoutinggroep de andere niet. Voel je vrij dit stappenplan aan te passen naar je eigen situatie en wensen. Maak vooral gebruik van de mogelijkheid je te laten adviseren, informeren en coachen door je praktijkcoach en andere praktijkbegeleiders in je regio!

### 2.1 Stappenplan

Dit stappenplan geeft je inzicht in welke stappen je kunt ondernemen om Scouting Academy en jouw functie van praktijkbegeleider te implementeren in de groep en zo tot een mooi en goed resultaat te komen in de begeleiding van je (nieuwe) leidinggevenden.

#### 1. Creëer draagvlak

Zonder draagvlak in de groep, zal je functie snel verwateren. Check of iedereen in je groep op de hoogte is van Scouting Academy. Is dat nog niet het geval, vraag dan aan je praktijkcoach hoe hij je hierin kan helpen. Op *Mijn Scouting* vind je ook een presentatie die je kunt gebruiken om in je groep uit te leggen hoe Scouting Academy werkt. Deze presentatie vind je door te klikken op Downloads – Vrijwilligers – [Scouting Academy](#).

#### 2. Vorm met enkele mensen binnen de groep een werkgroep

Maak een eerste inventarisatie van de mogelijkheden en behoefte aan invoering bij de groep. Maak een eerste concept plan van aanpak voor invoering in de groep. Maak je met enkele betrokken mensen het materiaal van Scouting Academy eigen. Bespreek welke werkwijze je wilt hanteren bij invoering in de groep.

#### 3. Presenteer het plan van implementatie aan je groep

Dit is de kick-off. Vertel, bijvoorbeeld in de groepsraad of eerst apart met het bestuur, hoe je Scouting Academy gaat implementeren in je groep. Benadruk nog een keer wat je doel daarbij is en vertel ze wat je precies gaat doen. Dat verhaal zal waarschijnlijk overeenkomen met dit stappenplan. Vertel welke planning je daarbij wilt hanteren en welke hulpmiddelen je gaat gebruiken (bijvoorbeeld de competentieroos, functiebeschrijvingen of kwalificatiekaarten).

#### 4. Zorg voor je eigen deskundigheid

Volg de training voor praktijkbegeleider als je dit nog niet hebt gedaan of doe dit samen met andere mensen binnen de groep.

#### 5. Bereid de gesprekken met de teams voor met de groepsbegeleider

Om effectief aan de deskundigheidsbevordering van de teams en de individuele leidinggevenden te kunnen gaan werken, moet je eerst bepalen aan welke competenties men zou moeten of kunnen werken. Daarvoor bepaal je eerst welke competenties ze nu en in de toekomst nodig hebben en welke competenties ze al bezitten. In je groep is er waarschijnlijk iemand, meestal de groepsbegeleider, die al geïnventariseerd heeft waar iemand goed in is en welke rollen en functies hij in de toekomst wil bekleden. Voordat je met de teams en individuele leidinggevenden in gesprek gaat over hun deskundigheidsbevordering, bespreek je dit voor met de groepsbegeleider.

Bespreek ook wat de budgetten en afspraken zijn voor deskundigheidsbevordering. Overweeg of je de gesprekken met de teams samen met de groepsbegeleider gaat voeren.

*6. Voer gesprekken met de teams en stel de ontwikkelplannen op*

De volgende stap is het in gesprek gaan met de teams. Bespreek wie welke rol vervult en wie welke rol en functie in de toekomst wil gaan vervullen. Bespreek waar het team goed in is, waarin minder goed en waar mogelijkheden liggen om (nog) beter te worden. Als dit helder is, zul je in grote lijnen een leerbehoefte voor het team en de individuele leidinggevendenden kunnen beschrijven. De gemaakte afspraken laat je bijvoorbeeld door de teamleider vastleggen in een ontwikkelplan voor het speltakteam.

*7. Voer de individuele gesprekken en stel opleidingsplannen op*

Daarna kun je met alle leidinggevendenden individuele gesprekken voeren. De competentieontwikkeling die uit het teamgesprek is voortgekomen, geeft de basis van deze gesprekken. Met behulp van de competentieroos en de functieprofielen van leider en teamleider kun je samen beoordelen of die functie bij de betreffende leidinggevende past.

Met behulp van de kwalificatiekaarten voor leidinggevendenden of teamleiders kun je tot in detail invulling geven aan wat de leidinggevendenden nog kunnen en willen leren. Die competentieroos staat in Scouts Online en de kwalificatiekaarten kun je vinden op *Mijn Scouting*. Klik hiervoor op Downloads – Vrijwilligers – Scouting Academy – [Kwalificatiekaarten](#).

*8. Uit (laten) voeren van de deskundigheidsbevordering*

Vervolgens wordt de deskundigheidsbevordering georganiseerd en uitgevoerd volgens de gemaakte afspraken. Bij voorkeur organiseert de leider dat zelf, waar nodig met behulp van de praktijkbegeleider.

*9. Evalueren, nieuwe leerbehoefte bepalen, plannen maken en die weer uitvoeren*

- Evalueer de vorderingen periodiek. Stimuleer, motiveer, coach, beoordeel, vink af (soms samen met de praktijkcoach), stel indien nodig de plannen en daarmee het opleidingsplan bij. Zo komt de leercyclus op gang. Niemand is ooit uitgeleerd.
- Informeer regelmatig de groepsbegeleider, die eventueel de groepsraad in grote lijnen kan informeren, maar maak wel afspraken over welke informatie met de groepsraad wordt gedeeld en welke informatie valt onder de privacy van de leiding.
- Evalueer ook periodiek met je praktijkcoach en eventueel met andere praktijkbegeleiders en werk aan je eigen deskundigheidsbevordering.

### 3. Competenties, (deel)kwalificaties en modules

Zoals eerder beschreven, gaat het binnen Scouting om het ontwikkelen van competenties. Die competenties wil je natuurlijk goed kunnen bijhouden, zodat je ziet wat een leidinggevende kan en welke vorderingen er zijn. Ook wil je natuurlijk zien welke training de leidinggevende zou kunnen volgen als hij bepaalde competenties nog niet heeft. Daarnaast is het fijn te weten welke competenties een leidinggevende al heeft behaald door bijvoorbeeld werk of studie.

Binnen Scouting Academy zijn modules op diverse manieren te volgen:

- De leidinggevende kan individueel elke module aflopen en dit met jou als praktijkbegeleider bespreken.
- De leidinggevende kan gebruik maken van de kwalificatiekaarten die aansluiten bij de twaalf modules.
- De leidinggevende kan een training volgen in een regio (bijvoorbeeld een start- en programmatraining)
- De leidinggevende kan de modules in E-learning doen (dit volgt op zijn vroegst in 2013).
- De leidinggevende kan een specifieke training over een bepaald onderwerp volgen (bijvoorbeeld 'scouts met een beperking' of 'Scouting en externaliserende gedragsproblematiek').

Competenties bezit je zelf, je hebt ze al of wilt ze graag ontwikkelen. Een competentie is dus datgene wat je al kan, wat je al geleerd hebt, goed beheerst en dus al kunt of juist graag wilt leren. Dit kunnen er dus heel veel zijn, op algemeen vlak of juist heel direct, omdat je bijvoorbeeld verpleegkundige bent.

Kortom: een competentie (vaardigheid), het geschikt zijn voor een taak of functie, op grond van bijvoorbeeld kennis, vaardigheden en houdingen.

Dat houdt dus in dat een diploma of certificaat van VCA, EHBO, VACOM, CWO, loodgieter, elektrotechnicus, leraar, kleuterleid(st)er etc. uitstekende papieren zijn om competenties aan te tonen bij de praktijkbegeleider. Indien er specifieke onderdelen in Scouts Online staan, kunnen die ook toegekend worden en helpen ze mee om het gekwalificeerd zijn te bereiken.

Bij Scouting Academy wordt er juist vanuit gegaan dat wat je al geleerd hebt of wat je al kunt, je niet meer opnieuw hoeft te leren.

Deelkwalificaties zijn onderdelen om te komen tot een kwalificatie, Scouting Academy heeft deze deelkwalificaties allemaal uitgewerkt en ze vormen dus een prima tool om te werken aan competenties die iemand wil ontwikkelen. In de kwalificatiekaarten staan al deze deelkwalificaties genoemd met per onderdeel daaronder een splitsing in kennis (K), vaardigheden (V) en houding (H). Deze kwalificaties kunnen per stuk worden gedaan en door jou als praktijkbegeleider worden afgetekend, maar uiteraard ook in samenwerking met de groepsbegeleider.

Kortom: een kwalificatie is een geheel van deelkwalificaties in het geheel van kennis, inzicht, vaardigheden en houdingen, dat voor de uitvoering van een competentie vereist wordt.

Deze (deel)kwalificaties heeft Scouting Academy verdeeld over twaalf modules, als al deze modules op één of andere manier zijn behaald, besproken en aangetoond kan de praktijkbegeleider de kwalificatie aanvragen bij de praktijkcoach. Die zorgt er dan voor dat de kwalificatie in Scouts Online komt te staan en op het moment dat hij dat gedaan heeft, is de vrijwilliger gekwalificeerd.



De twaalf modules van Scouting Academy zijn:

Nummer	Deelkwalificatie	Naam module
1	27420	Spelvisie en spelaanbod
2	27430	Scouting in de samenleving
3	27440	Scouting Academy
4	27450	Leeftijdseigene
5	24760	Activiteitenwensen en spelideeën
6	27470	Programmeren
7	27480	Motivatietechnieken en groepsproces
8	27490	Veiligheid
9	27500	Presenteren en uitleggen van activiteiten
10	27510	Gewenst gedrag
11	27520	Evalueren van activiteiten
12	27530	Gespreks- en overlegvaardigheden

Een voorbeeld: stel, een vrijwilliger wil gekwalificeerd leidinggevende bevers, welpen en scouts worden (kwalificatie 27300). Deze kwalificatie kun je, zoals bekend, via veel verschillende routes verkrijgen. Via eerder verworven competenties, via training, via leren in de praktijk etc. Daarbij is het handig als je op de één of andere manier in Scouts Online kunt registreren wat iemand op een bepaald moment al kan, weet en doet. Dat zou kunnen door alle items op de kwalificatiekaart in Scouts Online apart op te nemen. Een groot nadeel hiervan is dat de lijst met kwalificaties per persoon dan onoverzichtelijk lang zou worden. Daarom is er voor gekozen om te werken met deelkwalificaties.

Deelkwalificaties zijn dan ook losse onderdelen die samen tot een kwalificatie kunnen leiden. Zo vormt elk van de twaalf trainingsmodules voor leidinggevendenden een aparte deelkwalificatie van de kwalificatie 27300.

Maar ook de oude bevoegdheid is een deelkwalificatie van de kwalificatie 27300. Iemand die een oude bevoegdheid als beverleiding (nummer 10100) heeft, krijgt na het succesvol volgen van de overstapmodules (ook deelkwalificaties) ook de kwalificatie 27300. Zo heeft vrijwel elke kwalificatie binnen Scouting Academy een onderliggende set deelkwalificaties.

Als praktijkbegeleider kun je de mensen van jouw Scoutinggroep deelkwalificaties toekennen, omdat uit een STAR(R)-gesprek met het leidinggevende kan blijken dat hij al over diverse competenties beschikt. Wanneer dat naar jouw mening voldoende is voor een deelkwalificatie, kun je die dan ook toekennen. Ook trainingsteams in de regio kunnen deelkwalificaties toekennen. Wanneer iemand een training succesvol heeft afgesloten, beschikt de persoon in kwestie over de benodigde competenties en kan de deelkwalificatie worden toegekend.

Een kwalificatie (het geheel van diverse deelkwalificaties) kun je als praktijkbegeleider niet zelf toekennen, daar heb je een praktijkcoach voor nodig. Een kwalificatie kan door de praktijkcoach toegekend worden op jouw verzoek. Wanneer iemand een volledige set van deelkwalificaties heeft, kun je de kwalificatie voor deze persoon samen met de praktijkcoach toekennen.

## 4. Ontwikkelen

Nu je met elke vrijwilliger in je groep een ontwikkelplan hebt gemaakt, is het tijd om dat uit te voeren. Het echte werk begint nu!

Bij ontwikkelen binnen Scouting is er sprake van doelgerichtheid. Om de voortgang te bewaken, en om op een adequate manier te kunnen begeleiden, is het van belang om de doelen vast te stellen. Hiervoor gebruik je het TOP, dat in hoofdstuk 7 staat.

Het kan natuurlijk ook zo zijn dat er geen vraag is naar verdere ontwikkeling of groei van de leidinggevenden van je Scoutinggroep. In dat geval is het je taak om vast te stellen of de kwaliteit gewaarborgd is. Klopt het inderdaad dat de speltak uitstekend draait? Is er inderdaad geen behoefte vanuit de groep tot verdere ontwikkeling?

Als praktijkbegeleider dien je in voorkomende situaties de leidinggevenden en -teams te stimuleren. Met elkaar ben je er verantwoordelijk voor de leidingteams op het gewenste niveau te krijgen. In hoofdstuk 1 heb je al kunnen lezen welke teamkwalificaties er binnen Scouting Nederland en Scouting Academy gewenst zijn. Streef er dus naar om bij elke speltak dit niveau te behalen!

Wil je meer lezen over het spel van de diverse speltakken, ga dan op Mijn Scouting en klik op [Spel](#).

Dat ontwikkelen kan op talloos veel manieren. Binnen Scouting worden drie methoden gestimuleerd: leren in de praktijk, gluren bij de burens en het volgen van een training.

### 4.1 Leren in de praktijk

Scouting is onlosmakelijk verbonden met leren in de praktijk. Al doende maak je fouten, ontdek je wat handiger is, en doe je het de volgende keer beter. Van jeugdlid tot voorzitter: we leren allemaal in de praktijk. Toch komt er bij leren in de praktijk meer kijken dan je zou denken.

Vaak heb je bij dit soort leren iets geleerd zonder dat je het zelf door hebt. Wanneer je weet wat je hebt geleerd, kun je ook duidelijker formuleren wat je volgende stappen kunnen zijn. Voor jou als praktijkbegeleider ligt hier de taak om dit 'informele' leren expliciet te maken. Jij zorgt ervoor dat de vrijwilligers ontdekken wat ze al kunnen, wat ze al in het praktijk hebben geleerd. Vaak zijn dat zaken waarvan vrijwilligers zeggen dat ze die 'gewoon' even doen. Of dat die 'erbij horen'.


Juist dat soort dingen geven aan dat het noodzakelijke vaardigheden zijn. Je kunt blijkbaar niet zonder! Het is jouw taak om mensen te helpen in te zien dat ze deze vaardigheden niet spontaan hebben gekregen, maar dat het ontwikkelbare competenties zijn.

Wanneer je bij een vrijwilliger competenties hebt gevonden die nog verder ontwikkeld kunnen worden, is het jouw taak om te zorgen dat hij dat ook in de praktijk kan leren. Als praktijkbegeleider dien je een leerklimaat te scheppen. Probeer samen met je vrijwilligers situaties te creëren waarin iemand iets nieuws kan oefenen. Vaak zul je dan aan een derde vragen of hij iets samen met de vrijwilliger wil doen.

### 4.2 Gluren bij de burens

Lukt het niet om voor een bepaalde competentie in je eigen groep een goede leersituatie te vinden? Kijk dan eens bij een Scoutinggroep bij jou in de buurt. Tijdens de contactmomenten met andere praktijkbegeleiders heb je een ideale mogelijkheid om hier met elkaar over te praten.

Wellicht werk je in je groep nooit met thema's. Toch is het kunnen werken met thema's iets wat op de kwalificatiekaart staat. De leidinggevenden van jouw groep kunnen dan bij een groep in de buurt



ongetwijfeld meer leren hierover. En andersom ook: in de praktijk van jouw groep zijn er ook zaken waar leidinggevenden van andere groepen weer veel van kunnen leren! Uitwisseling is dan ook één van de belangrijkste manieren om in de praktijk te leren. Jij bent degene die (je eigen) uitwisseling kan stimuleren en mogelijk maken.

#### **4.3 Een training volgen**

Voor sommige zaken is het handig om een training te volgen bij je regio. Elke regio heeft een uitgebreid aanbod aan trainingen, cursussen en workshops. Wil je weten wat de regio precies aanbiedt? Kijk dan op de website van je regio.

Wanneer één van de vrijwilligers in je groep een ontwikkelwens heeft die aansluit bij een training, dan is dat een prima match. Kun je geen passende training vinden in je eigen regio? Aarzel dan niet om over de grenzen heen te kijken en ontdek wat je buurregio's te bieden hebben. Dit is ook handig voor studerende leidinggevenden. Wellicht is het praktisch als zij een training volgen in de regio waar ze studeren. Wanneer dat goed uitkomt; gewoon doen!

## 5. Begeleiden

In het vorige hoofdstuk staan handvatten voor het ontwikkelen of opleiden van leidinggevenden. Opleiden is iets wat je als praktijkbegeleider dus veelal niet zelf doet. Dit in tegenstelling tot het begeleiden van de vrijwilligers. Je begeleidt de vrijwilligers in hun zelfgekozen ontwikkeltraject. Zij spreken zich uit om een bepaalde ontwikkelroute te volgen, jij helpt ze daarbij. Dat doe je zonder zelf de rol van trainer of opleider aan te nemen. Dat is een belangrijke taak voor jou als praktijkbegeleider. Het doel van die begeleiding bepaalt de leidinggevende zelf. Dat je daar als praktijkbegeleider bij kunt helpen, spreekt voor zich. Maar bedenk wel dat het niet jouw doelen zijn; het zijn de doelen van de vrijwilliger zelf, waar jij in begeleidt!

Begeleiden kan op vele manieren. Welke manier het beste bij jou en de vrijwilliger met wie je in gesprek bent past, wisselt van persoon tot persoon en van keer tot keer. In de ideale wereld beheers je alle begeleidingstechnieken, en kun je ze afhankelijk van de persoon en omstandigheid inzetten.

Bij begeleiden is het belangrijk relevante informatie te hebben. Als je niet weet wat iemands doel is en niet weet waar hij nu staat, heeft begeleiding geen zin. Als praktijkbegeleider informeer je dan ook actief naar het programma, de activiteiten, de aanpak hiervan en hoe dit alles aangeboden wordt. Je toont interesse door bijeenkomsten van speltakken te bezoeken en te observeren. Je vraagt hoe het programma en de activiteiten verlopen en vooral hoe de taakverdeling gehanteerd wordt, welke afspraken daarover gemaakt zijn. Je vraagt wat iemand wil leren en wat zijn goede punten zijn en welke verbeterpunten er zijn. Hoe kan en wil iemand zich verder ontwikkelen? Wanneer je weet wat hij de volgende keer beter wil doen, kun je samen op zoek gaan naar hoe hij dat het beste kan leren.

Je geeft feedback aan leidinggevenden. Je geeft complimenten als iets geslaagd is of als het team goed bezig is met elkaar en de speltak. Als kennis, vaardigheden, taakverdeling en uitvoering in evenwicht zijn, houdt de praktijkbegeleider zich op de achtergrond en coacht leidinggevenden om de situatie in stand te houden.

Als je in gesprekken merkt dat er behoefte is aan sturing of dat er sturing nodig is, maak je dit kenbaar en bespreekbaar bij leidinggevenden. Je organiseert bijeenkomsten voor leidinggevenden waar onderwerpen op de agenda komen die aangedragen zijn of door de praktijkbegeleider in overleg met leidinggevenden bepaald zijn. Tijdens de bijeenkomsten evalueer je je bevindingen.

De praktijkbegeleider ondersteunt en geeft adviezen betreffende de gewenste competenties en deskundigheid. Je stimuleert de samenwerking en het delen van verantwoordelijkheden bij leidinggevenden, je geeft informatie en maakt afspraken over trainingen, cursussen en workshops die leidinggevenden willen volgen.

In hoofdstuk 8 wordt dieper ingegaan op een aantal gespreksvormen.



## 6. Beoordelen

Als praktijkbegeleider wil je het beste uit iemand naar boven halen, je wilt ontwikkeling belonen. Toch zul je als praktijkbegeleider soms moeten constateren dat iemand iets nog onvoldoende beheerst. Als leidraad hiervoor, is er de kwalificatiekaart. Hierop staat wat iemand moet weten, kunnen en doen om zijn functie naar behoren uit te oefenen. Deze kwalificatiekaart is jouw belangrijkste richtsnoer om mensen te stimuleren en te beoordelen.

Als je op een objectieve manier beoordeelt, houd je de relatie met iedereen optimaal. Er zijn diverse methoden om objectief te kunnen beoordelen:

- de kwalificatiekaart.
- de competentieroos.
- het functieprofiel.
- (deel)kwalificaties oftewel de twaalf modules.

## 7. Het TOP-formulier

In een TOP geef je weer waar een vrijwilliger nu staat en waar hij terecht wil komen. Een goed TOP is motiverend en zorgt ervoor dat je een duidelijk inzicht van de ontwikkeling krijgt. De vrijwilliger kan tot een TOP komen met behulp van een TOP-formulier waar hij de onderstaande vragen op moet beantwoorden.

### Ontwikkelingsdoel

- Wat wil je bereiken?
- Aan welke eisen vanuit Scouting Nederland of je werk/studie moet/wil je voldoen?

### Competenties

- Waar sta je nu: Wat zijn jouw sterke kanten; je competenties?
- Wat zijn jouw verbeterpunten?
- Welke competenties wil je verder ontwikkelen?

### Vereiste acties

- Welke acties ga je ondernemen?
- Ga je hulp vragen van andere personen?
- Ga je een training/opleiding volgen?

### Tijdsindeling

- Hoeveel tijd ga je aan je acties besteden?
- Zijn jouw doelen lange termijn- of korte termijn doelen?
- Wanneer wil je jouw doel hebben bereikt, ofwel op welke datum wil je klaar zijn?

### Benodigdheden

- Wat heb je nodig om jouw doelen te bereiken?
- Van wie heb je hulp nodig?
- Welke opleiding of training heb je nodig?

Op de volgende pagina tref je een voorbeeld aan van een TOP-formulier en ook vind je het formulier in Bijlage II.

### TOP formulier

	Ontwikkelingsdoel	Competenties	Vereiste acties	Tijdsindeling
	Wat wil je bereiken?	Welke competenties ga je inzetten en welke moet je nog ontwikkelen?	Met welke aanpak ga je jouw doel bereiken?	Maak je doelen.
1				
2				
3				
4				
5				

#### Benodigdheden: wat heb je nodig om je doel te bereiken?

1	
2	
3	

#### Samenvatting van de afspraken; welke afspraken zijn er tussen jou en je praktijkbegeleider gemaakt?

1	
2	
3	

#### Ondertekening

Overeengekomen door:

Naam leidinggevende		Naam praktijkbegeleider	
Datum		Datum	
Handtekening		Handtekening	

## 8. Gespreksvormen

Afhankelijk van de doelen van begeleiden worden verschillende gespreksvormen gehanteerd. In dit hoofdstuk worden enkele vormen van gesprekken besproken die je als praktijkbegeleider kunt gebruiken. Er worden hier alleen enkele formele gesprekken beschreven. Formele gesprekken voer je met een specifiek doel. Naast de formele gesprekken, zijn er ook informele gesprekken. De informele gesprekken zijn zinvol en belangrijk, maar zijn niet per se doelgericht. Daarom worden die hier buiten beschouwing gelaten.

In het kader van ontwikkelen, begeleiden en beoordelen is het belangrijk dat er formele gesprekken gevoerd worden. Bij het voeren van formele gesprekken bepaalt het doel de structuur van het gesprek.

De formele gesprekken worden in dit hoofdstuk verdeeld in tweegesprekken en teamgesprekken. De diverse gespreksvormen worden hieronder genoemd en zullen in de training voor praktijkbegeleider uitgebreid besproken en geoefend worden.

### 8.1 Tweegesprekken

Tweegesprekken zijn gesprekken tussen de praktijkbegeleider en een leider van een speltak over de groei en de ontwikkeling van competenties van het betreffende teamlid. Een tweegesprek is een gesprek waarin zowel de individuele groei en ontwikkeling als de rol en verantwoordelijkheid van het teamlid besproken worden. Tweegesprekken kunnen voortvloeien uit teamgesprekken.

#### 8.1.1 Het TOP-gesprek

Het doel van het gesprek is vooral een beter beeld te krijgen van de ander door middel van het ontvangen van informatie. Het is bedoeld om een ander beter te begrijpen en zo meer inzicht te krijgen in de vraag en de behoefte(n) van de ander. Door dit gesprek krijgt de ander kans zijn mening, ideeën, gedachten en gevoelens onder woorden te brengen. Gebruik de kwalificatiekaart als basis om de competenties duidelijk te krijgen. Verken samen wat de leidinggevende al weet, waar hij aan wil werken en hoe je dat gaat doen.

#### 8.1.2 Het slechtnieuwsgesprek

Het kan voorkomen dat je als praktijkbegeleider een vervelende mededeling moet doen, een slechtnieuwsgesprek moet voeren. Het kan zijn dat iemand niet past in een team, waardoor zich problemen voordoen. Het kan zijn dat iemand gedrag vertoont dat niet geaccepteerd kan worden. Dit zijn gesprekken waar iedereen tegenop ziet, maar waar je niet omheen kunt. Je moet je goed voorbereiden op zo'n gesprek, maar hoe doe je dat?

#### 8.1.3 Het probleemoplossend gesprek


In dit gesprek staan het probleem en de mogelijkheden om tot oplossingen te komen centraal. Het betreft niet de oplossingen die jij als praktijkbegeleider aanreikt of geschikt acht, maar de oplossingen die de ander geschikt acht. De betrokkenheid van de ander is bepalend voor het slagen van de oplossing. Hij moet het gevoel hebben dat het idee bij hem past, dat het 'zijn' idee is.

#### 8.1.4 Het functioneringsgesprek

In dit handboek gaat het bij een functioneringsgesprek over het opleiden van leidinggevendenden. In het gesprek wordt gesproken over competenties, deskundigheidsbevordering en ontwikkelkansen.

Het teamgesprek kan aanleiding zijn geweest om beschikbare en ontbrekende aspecten te onderzoeken en te bespreken met leidinggevendenden die zich verder willen ontwikkelen.





Uitgangspunt kunnen de behoeften vanuit het team zijn of de persoonlijke ontwikkelbehoeften. Het opstellen van de persoonlijke competenties kan besproken worden. Ook kan de stand van zaken met betrekking tot de ontwikkeling en de mogelijkheden van de leidinggevende besproken worden als het TOP al eerder is opgesteld.

#### *8.1.5 Het beoordelingsgesprek*

Als praktijkbegeleider beoordeel je de competenties en deskundigheid van leidinggevend en aan de hand van de kwaliteitseisen uit het functieprofiel. Je biedt mogelijkheden om aan deze eisen te voldoen en beoordeelt of aan de kwaliteitseisen voldaan wordt.

### **8.2 Teamgesprekken**

Een teamgesprek is, zoals het woord al aangeeft, een gesprek met meerdere personen. Het kan een team van één speltak zijn of meerdere teams van verschillende speltakken. Het gesprek kan vooraf afgesproken zijn of spontaan ontstaan. Het teamgesprek heeft een belangrijke functie. Het gesprek zorgt voor duidelijkheid en beïnvloedt de sfeer en het groepsproces. De teamontwikkeling komt ter sprake en wordt hierdoor hopelijk bevorderd. Het team wordt bekeken, verschillen van meningen en visies worden besproken. Teamleden leren beter communiceren over zichzelf en elkaar. Door deze gespreksvorm worden individuele en teamproblemen samen aangepakt. Het herkennen en erkennen van aanwezige of ontbrekende competenties en specifieke deskundigheid kan besproken worden.

### **8.3 Vergaderen**

Tot slot nog een laatste gespreksvorm, een gestructureerd overleg met een agenda; de vergadering. Het betreft een effectieve en gestructureerde aanpak om activiteiten, werkzaamheden of onderwerpen van algemeen belang te bespreken. De deelnemers aan de vergadering zijn de mensen die samenwerken, de leidinggevend en.

## Colofon

Het *Handboek praktijkbegeleider* is een uitgave van:  
Scouting Nederland • Postbus 210 • 3830 AE Leusden  
**tel** +31 (0)33 496 09 11  
**e-mail** [scoutingacademy@scouting.nl](mailto:scoutingacademy@scouting.nl)  
**web** [www.scouting.nl](http://www.scouting.nl)

Derde uitgave september 2012

De derde versie van dit handboek is geschreven door:  
Ruud Moojen

M.m.v. meelezers:  
Peter Amesz, Frank van Nieuwburg, Deborah Koolen, Yanoula van der Zwaard, Corry van Tol en  
Thamar Vlaanderen.

Met dank aan: de eerdere auteurs Jos Lemmen, Robert Agterberg en Martijn Noorlag.

Scouting Nederland is de grootste jeugd- en jongerenorganisatie van Nederland. Scouting zorgt voor een leuke en spannende vrijetijdsbesteding. De vereniging biedt ieder kind een veilige en leerzame speelomgeving en biedt uitdagende activiteiten voor jongeren.

©Scouting Nederland