

Module Scouting Academy



Scouting

Inhoudsopgave

1	Inleiding	3
1.1	Inhoud.....	3
1.2	Doel	3
2	Scouting Academy	4
2.1	Doelen	4
2.1.1	Vrijwillig maar niet vrijblijvend	4
2.1.2	Ontwikkeling in de praktijk	4
2.1.3	Eén keer leren.....	5
2.1.4	Een leven lang leren	5
2.2	Functies en rollen	5
2.2.1	Praktijkbegeleider	5
2.2.2	Groepsbegeleider	6
2.2.3	Praktijkcoach.....	6
2.2.4	De assessor	7
2.2.5	Trainer.....	8
2.2.6	Opleider	8
3	Competenties	9
3.1	Competenties: de definitie	9
3.2	De organisatie en competenties.....	9
3.3	Functiecompetenties en persoonsgebonden competenties.....	9
3.3.1	Persoonsgebonden competenties	10
3.3.2	Functiegebonden competenties.....	10
3.4	Kwalificatie.....	11
3.5	Ontwikkelingsroute: van benoemd naar gekwalificeerd	11
3.5.1	Vaststellen instapniveau	12
3.5.2	Ontwikkelen van het gekwalificeerde niveau.....	12
3.5.3	Voortgangsgesprekken.....	12
3.5.4	Kwalificatie	12
3.5.5	Afronding.....	12
4	Vervolgtrainingen	14
4.1	Kampeer-, logeer- en bivaktraining	14
4.2	Gilwell	14
5	Werkvorm	16
5.1	Schema 1: het raamwerk van de training.....	16
5.2	Schema 2: het draaiboek	17
5.3	Inleiding	18
5.4	Beschrijving van de onderdelen	18
5.4.1	Rollenspel door trainers	18
5.4.2	Stellingenspel spelen in subgroepen.....	20
5.4.3	Presentatie Scouting Academy, plenair.....	20
6	Toets.....	21
6.1	Toetscriteria	21
6.2	Uitleg toetsvorm: schriftelijke toets.....	21
6.3	Uitleg toetsvorm: spel	21
6.4	Antwoordblad schriftelijke toets	22
6.5	Scorekaart spelvorm.....	25
6.6	Antwoordsleutel	26

1 Inleiding

1.1 Inhoud

Deze module gaat over (de werking van) Scouting Academy.

1.2 Doel

Na het doorlopen van deze module:

1. heb je kennis van de competentieontwikkelingsbenadering binnen Scouting Nederland;
2. ken je de ontwikkelmogelijkheden binnen Scouting Academy;
3. ken je de mogelijkheden op het gebied van vrijwilliger zijn bij Scouting (je loopbaan binnen Scouting);
4. ken je de talentmanagement- en competentiesystematiek in Scouts Online;
5. weet je hoe de competenties die je binnen Scouting hebt ontwikkeld buiten Scouting inzichtelijk gemaakt en benut kunnen worden.

2 Scouting Academy

Scouting Academy is de naam voor het opleidingssysteem van Scouting Nederland. Hieronder valt onder andere de digitale leeromgeving en het systeem voor het beoordelen en kwalificeren van kaderleden.

Binnen Scouting Academy staat het ontwikkelen centraal. Ontwikkeling van jou als individu, maar ook van jouw team. En omdat elk kaderlid en elk team op een verschillend punt staan in hun ontwikkeling, is het systeem zo ingericht dat iedereen op zijn eigen niveau kan instappen. Maatwerk dus!

2.1 Doelen

Het doel van Scouting Academy is dat jij jezelf op een plezierige en efficiënte wijze kunt ontwikkelen. Je krijgt de waardering die je verdient en je kunt daadwerkelijk iets met de binnen Scouting opgedane kennis en ervaring in je studie of werk.

Scouting Academy is daarbij uitgegaan van de volgende principes:

- Kaderlid: vrijwillig, maar niet vrijblijvend.
- Ontwikkeling in de praktijk (minder tijdintensief).
- Eén keer leren (binnen of buiten Scouting).
- Doorlopend leren (je hele leven lang).

Deze principes zullen hieronder behandeld worden.

2.1.1 *Vrijwillig maar niet vrijblijvend*

Als leider heb je verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van de jeugdleden. Dat bereik je door een uitdagend en afwisselend programma aan te bieden. Om dat goed te kunnen doen, vraagt Scouting je om je te ontwikkelen. Vroeger was een leider vele jaren actief in dezelfde functie, tegenwoordig is dat minder het geval. Die tijd moet je vooral veel plezier opleveren, maar Scouting vraagt ook resultaat. Een beetje steun door een stuk opleiding kan je helpen om je binnen een korte tijd te ontwikkelen tot bekwaam leider, bestuurder of ander kaderlid.

Als jij en jouw team zich bekwamen, stimuleert dat de kwaliteit van het spel. En hogere kwaliteit van het spel, leidt tot meer plezier bij de jeugdleden. En meer plezier bij de jeugdleden, zorgt voor nog meer leden!

Dat is wat Scouting zo mooi maakt: een plezierige tijdbesteding waarbij je je ontwikkelt. Een unieke waarde, die samen met andere waarden en normen door Scouting Academy opnieuw wordt bevestigd.

2.1.2 *Ontwikkeling in de praktijk*

Als je veel inspanning moet leveren om je te ontwikkelen, dan kan dat ten koste gaan van de motivatie om dit te doen. Daarom wil Scouting de benodigde inspanning zo laag mogelijk houden.

Dat kan door:

- het leren in de praktijk tijdens de opkomsten van jouw groep of bestuur. Hierdoor kost het je geen extra tijd en je hoeft nergens naartoe;
- het leren via een digitale leeromgeving, waardoor je thuis op een moment dat het jou uitkomt de nodige kennis kunt opdoen.

2.1.3 Eén keer leren

Ook in het dagelijkse werk is opleiding steeds belangrijker geworden. Daarbij hebben zogenaamde 'soft skills', zoals teamwork, communicatieve en sociale vaardigheden veel meer aandacht gekregen. Dat merk je ook binnen beroepsopleidingen. De opleiding binnen Scouting kun je dus niet los zien van kennis, vaardigheden en ervaringen die buiten Scouting worden opgedaan. Scouting Academy probeert hier beter dan voorheen op aan te sluiten. Voor de vakgebieden waarin jij je door je opleiding of je werk al ontwikkeld hebt, hoef je niet meer opgeleid te worden. Omgekeerd wordt binnen Scouting Academy de deskundigheid zodanig benoemd, beoordeeld en erkend, dat de verkregen vaardigheid ook kan worden erkend binnen je opleiding of werk.

2.1.4 Een leven lang leren

Als kaderlid kom je steeds vragen en problemen tegen waarmee je worstelt. Je hebt zelf nog niet voldoende kennis of ervaring om het op te lossen. Binnen Scouting Academy zijn daarom verschillende functies en rollen die je tijdens je hele looptijd als kaderlid kunnen ondersteunen.

Daarnaast houdt bij de basisopleiding als kaderlid de opleiding niet op. Er zijn verschillende verdiepingstrainingen (zoals de kampeer- en bivaktraining) en vervolptrainingen (zoals de Gilwell-cursus) beschikbaar binnen Scouting Academy om je zo verder te ontwikkelen.

Doordat jij je steeds verder ontwikkelt, wil je misschien ook wel doorgroeien naar een andere meer uitdagende functie. Doordat de functie-eisen voor alle kaderfuncties goed in beeld zijn gebracht zijn doorgroeimogelijkheden ook duidelijk. Scouting wil jouw talenten ontwikkelen, maar ook jouw talenten ontdekken en inzetten bij het verder ontwikkelen van Scouting als geheel. Door de erkenning worden jouw talenten makkelijker herkenbaar en kom jij in beeld voor leuke nieuwe Scoutinguitdagingen.

2.2 Functies en rollen

Je bent zelf verantwoordelijk voor je eigen ontwikkeling en die van jouw team, dus kun je zeggen: Scouting Academy, dat ben je zelf! Om de ontwikkeling zo optimaal mogelijk te laten verlopen, staat een aantal medewerkers klaar om je daarbij direct of indirect te ondersteunen.

2.2.1 Praktijkbegeleider

De functie van praktijkbegeleider is een nieuwe functie binnen jouw Scoutinggroep. De praktijkbegeleider ondersteunt jou en jouw team in de ontwikkeling van je deskundigheid en in het bewaken van de kwaliteit van het Scoutingspel. Samen met de leider of het leidingteam stelt de praktijkbegeleider een plan op voor de ontwikkeling van de deskundigheid van de leider of het leidingteam. Hij houdt de verworven vaardigheden bij, stelt een bepaald deel van de behaalde vaardigheden vast ('afvinken') en informeert de groepsbegeleider over de voortgang. De praktijkbegeleider is geen lid van het groepsbestuur.

In grote groepen met veel speltakken kunnen meerdere praktijkbegeleiders actief zijn. In kleine groepen met maar enkele speleenheden is een combinatie met bijvoorbeeld de functie van groepsbegeleider mogelijk.

Wat doet een praktijkbegeleider?

- Een praktijkbegeleider begeleidt en beoordeelt samen met de teamleider de introductie van nieuwe leidinggevenden in het spelteam.
- Een praktijkbegeleider stimuleert de samenwerking en een goede taakverdeling in het leidingteam.
- Een praktijkbegeleider bespreekt regelmatig met het leidingteam de voortgang van het programma en het functioneren van het team.

- Een praktijkbegeleider geeft zo nodig advies en voorbeelden over de uitvoering van het activiteitenprogramma.
- Een praktijkbegeleider stimuleert leiding het beste uit zichzelf te halen en maakt afspraken over deskundigheidsbevordering.
- Een praktijkbegeleider begeleidt leidinggevenden in de ontwikkeling, toetsing en registratie van vaardigheden die in de praktijk van de groep worden verworven.
- Een praktijkbegeleider koppelt de voortgang terug naar de groepsbegeleider, maar maakt geen deel uit van het groepsbestuur.
- Een praktijkbegeleider verzorgt het beoordelen en vaststellen van kennis, vaardigheden en houding van kaderleden volgens de daarvoor geldende criteria en procedures. In overleg met praktijkcoach stelt hij de volledige afwerking vast.
- Een praktijkbegeleider heeft contact met de praktijkcoach en de assessor in de regio en neemt deel aan uitwisselingsbijeenkomsten.
- Een praktijkbegeleider heeft contact met de praktijkcoach over de mogelijke trainingen die in zijn groep nodig zijn of gewenst zijn.

Hoe ziet de ideale praktijkbegeleider eruit?

- De ideale praktijkbegeleider is meestal een ervaren (ex-)leidinggevende.
- De ideale praktijkbegeleider heeft minimaal MBO-niveau.
- De ideale praktijkbegeleider vindt het leuk om leidingteams te begeleiden.
- De ideale praktijkbegeleider heeft verstand van 'het spelletje'.
- De ideale praktijkbegeleider kan goed luisteren.
- De ideale praktijkbegeleider kan goed feedback geven.
- De ideale praktijkbegeleider is goed op de hoogte van mogelijkheden voor deskundigheidsbevordering in en buiten de regio.
- De ideale praktijkbegeleider heeft de starttraining praktijkbegeleider gevolgd en is bereid aan de eigen deskundigheid te blijven werken.

2.2.2 Groepsbegeleider

De functie van groepsbegeleider blijft bestaan in de huidige vorm. De groepsbegeleider bewaakt de kwaliteit en voortgang van de Scoutinggroep in het algemeen en bespreekt dit, onder andere op basis van de terugkoppeling vanuit de praktijkbegeleider(s), met het groepsbestuur en maakt daar ook deel van uit.

2.2.3 Praktijkcoach

De functie van praktijkcoach is nieuw, net zoals die van de praktijkbegeleider. De praktijkcoach functioneert binnen de regio, en verzorgt de opleiding en begeleiding van praktijkbegeleiders in zijn regio. Afhankelijk van de grootte zullen in elke regio ongeveer twee tot vier praktijkcoaches actief zijn.

Wat doet een praktijkcoach?

- Een praktijkcoach verzorgt de basistraining voor nieuwe praktijkbegeleiders.
- Een praktijkcoach gaat regelmatig naar de praktijkbegeleiders in de groepen toe en bespreekt de voortgang in de groep.
- Een praktijkcoach geeft informatie en advies over mogelijkheden van deskundigheidsbevordering voor leidinggevenden.
- Een praktijkcoach begeleidt praktijkbegeleiders in het opstellen van plannen voor deskundigheidsbevordering van leidinggevenden.
- Een praktijkcoach geeft advies over de werkwijze en aanpak van praktijkbegeleiding in de groep en voor mogelijkheden van deskundigheidsbevordering voor praktijkbegeleiders.
- Een praktijkcoach organiseert uitwisselingsbijeenkomsten voor praktijkbegeleiders in de regio en stelt de eventuele opleidingsbehoefte vast.

- Overlegt met trainersteam over eventuele opleidingen.
- Een praktijkcoach stimuleert praktijkbegeleiders het beste uit zichzelf te halen en maakt afspraken over deskundigheidsbevordering.
- Een praktijkcoach neemt deel aan interregionale en landelijke uitwisselingsbijeenkomsten.
- Een praktijkcoach verzorgt de eindbeoordeling op kerncompetenties voor de leidinggevendenden.

Hoe ziet de ideale praktijkcoach er uit?

- De ideale praktijkcoach is meestal een ervaren (ex-)trainer.
- De ideale praktijkcoach heeft minimaal MBO⁺-niveau.
- De ideale praktijkcoach vindt het leuk om praktijkbegeleiders te trainen en te begeleiden in de praktijk.
- De ideale praktijkcoach heeft verstand van trainingstechnieken en van coachen.
- De ideale praktijkcoach kan uitstekend luisteren.
- De ideale praktijkcoach kan uitstekend feedback geven.
- De ideale praktijkcoach is uitstekend op de hoogte van mogelijkheden voor deskundigheidsbevordering in en buiten de regio.
- De ideale praktijkcoach heeft zelf de starttraining praktijkcoach gevolgd en is bereid aan de eigen deskundigheid te blijven werken.

2.2.4 De assessor


De functie van assessor is ook een nieuwe functie op regioniveau. De assessor stelt vaardigheden vast, waarvoor het nodig is dat deze door een onafhankelijk of specifiek deskundige worden vastgesteld, het gaat dan met name om vaardigheden van regiofunctionarissen. Afhankelijk van de grootte zullen in elke regio enkele assessoren nodig zijn. Voor de leidinggevendenden zal de praktijkcoach optreden als beoordelaar.

Wat doet een assessor?

- Een assessor verzorgt het beoordelen en vaststellen van competenties van kaderleden volgens de daarvoor geldende criteria en procedures.
- Een assessor geeft informatie en advies over werkwijze, criteria en procedures van assessments.
- Een assessor gaat regelmatig op bezoek bij groepen en regio's.
- Een assessor houdt registratie van de resultaten van de assessments bij in de ledenregistratie.
- Een assessor geeft informatie en advies over mogelijkheden van deskundigheidsbevordering voor de onderdelen die eventueel nog niet op voldoende niveau worden beheerst.
- Een assessor neemt deel aan interregionale en landelijke uitwisselingsbijeenkomsten.

Hoe ziet de ideale assessor er uit?

- De ideale assessor heeft ervaring op het gebied waarover assessment plaatsvindt (zoals een ervaren trainer of zeilinstructeur).
- De ideale assessor heeft minimaal MBO⁺-niveau.
- De ideale assessor vindt het leuk om een bijdrage te leveren aan de erkenning en certificering van competenties die leden binnen Scouting verwerven.
- De ideale assessor vindt het vaststellen van competenties een belangrijk middel in het werken aan kwaliteitsverbetering.
- De ideale assessor heeft verstand van assessmenttechnieken en is goed op de hoogte van de afspraken en procedures hiervoor.

- 
- De ideale assessor is goed op de hoogte van mogelijkheden voor deskundigheidsbevordering.
 - De ideale assessor heeft zelf de starttraining assessor gevolgd en is bereid aan de eigen deskundigheid te blijven werken.

2.2.5 Trainer

De functie van trainer op regioniveau blijft bestaan. De trainer organiseert trainingen, cursussen en workshops om jou en jouw team te ondersteunen in het verwerven van vaardigheden en het vergroten van je deskundigheid.

2.2.6 Opleider

De opleider is meestal een ervaren (oud-)trainer die de opleiding en begeleiding van trainers, praktijkcoaches en assessoren verzorgt. Hij organiseert basistrainingen, houdt coachingsgesprekken en biedt workshops aan. Ook organiseert hij uitwisselingsbijeenkomsten met andere trainers, praktijkcoaches en assessoren.

3 Competenties

Binnen Scouting Academy draait het om het ontwikkelen van kennis, vaardigheden en houding, ook wel competenties genoemd. Daarnaast vindt Scouting Nederland het belangrijk dat deze competenties op een bepaald moment worden vastgesteld: het zogenaamde kwalificeren.

3.1 Competenties: de definitie

Er zijn vele definities van competenties. Binnen Scouting Nederland hanteren we de volgende: 'Een voor het vervullen van een rol (in een organisatie) relevante kwaliteit (kunde, vaardigheid, persoonlijkheidsaspect) uitgedrukt in het (aantoonbare) vermogen van een individu om iets te bewerkstelligen'.

Het gaat dus om daadwerkelijk iets kunnen in de praktijk! Daarbij geldt het volgende:

- Competenties zijn een combinatie van kennis, inzichten, vaardigheden, houding, overtuiging en ervaring. Omdat beschreven wordt wat in de praktijk zichtbaar is, wordt geen onderscheid gemaakt tussen deze elementen.
- Individuele competenties worden beschreven in relatie tot de functie binnen een organisatie.
- Iemand is pas competent wanneer hij niet alleen iets kan, maar er in de praktijk ook daadwerkelijk iets mee doet. Niet alle beschikbare kwaliteiten worden ook daadwerkelijk binnen een rol ingezet. Er blijven zogenaamde verborgen kwaliteiten.
- Competenties zijn in principe ontwikkelbaar. Een talent is het vermogen om jezelf op verschillende gebieden te ontwikkelen: het betreft dus het ontwikkelingspotentieel dat je hebt.

3.2 De organisatie en competenties

Organisaties streven bepaalde doelstellingen na. Mensen zijn essentieel in het behalen van die doelstellingen. Daarmee heeft een organisatie, dus ook Scouting Nederland, behoefte aan mensen die:

- beschikken over de voor een functie benodigde competenties;
- bereid zijn (= gemotiveerd zijn) deze competenties in te zetten ten behoeve van de organisatie.

In die zin verschilt Scouting Nederland niet van andere organisaties. Het feit dat de meeste kaderleden binnen Scouting Nederland dat vrijwillig doen, is wel speciaal. En dat ze dat doen ten behoeve van kinderen en jongeren, creëert speciale verantwoordelijkheden.

Met behulp van competenties:

- wordt duidelijk over welke kwaliteiten iemand moet beschikken om een functie te kunnen vervullen;
- wordt duidelijk welke kwaliteiten nog moeten worden ontwikkeld voor het vervullen van een bepaalde functie (ontwikkeling);
- wordt duidelijk welk potentieel voor het vervullen van functies binnen de organisatie beschikbaar is (zoeken en matchen).

3.3 Functiecompetenties en persoonsgebonden competenties

Om competenties te kunnen benoemen is een 'taal' nodig. Daarom worden termen gebruikt om aan te geven wat precies wordt bedoeld.

Binnen Scouting zijn er twee soorten competenties:

- Persoonsgebonden competenties: competenties die jij als persoon hebt.
- Functiegebonden competenties: competenties die voor het vervullen van een functie noodzakelijk zijn. Functiegebonden competenties zijn gebaseerd op de normen en waarden voor een goede functievervulling. Ze zijn vastgelegd in functieprofielen.

3.3.1 *Persoonsgebonden competenties*

Ieder individu ontwikkelt zijn of haar leven lang persoonsgebonden competenties en zet die in bij de functies die worden vervuld. Dat gebeurt zowel binnen als buiten Scouting, zoals in het dagelijkse werk of in de thuissituatie:

- Samenwerken is bijvoorbeeld zowel van belang binnen Scouting (samenwerken binnen het leidingteam) als in de werk- of opleidingssituatie (samenwerken aan het realiseren van een project) of in de thuissituatie (samenwerken bij het huishouden).
- De competentie om een vergadering te leiden, kun je bijvoorbeeld inzetten binnen het speltakoverleg of de groepsraad. Diezelfde competentie gebruik je ook in een vergadering op je werk of in de wijk. Als je binnen Scouting een vergadering hebt leren leiden, dan zul je diezelfde competentie op andere plekken kunnen inzetten. Andersom geldt dat natuurlijk ook. Op het moment dat iemand vergaderervaring heeft opgedaan binnen een andere organisatie, kan die competentie worden ingezet binnen Scouting.

Persoonsgebonden competenties zijn ook inzetbaar bij verschillende rollen en functies binnen Scouting. Dat is van belang bij het wijzigen van functie binnen Scouting:

- Het maken van een programma voor het zomerkamp vraagt om het vermogen een programmaplan te maken op basis van de spelvisie en activiteitengebieden. De vaardigheid om een plan te maken, zal ook van pas komen bij het voorbereiden van een tocht of het maken van een jaarplan voor een speltak.
- De vaardigheid om te plannen, is ook van belang bij het plannen van de begroting voor de groep. Elke speltak moet tijdig zijn wensen voor nieuwe tenten en materialen indienen.

Binnen de systematiek van Scouting worden 29 persoonsgebonden competenties, ieder op zes niveaus beschreven. Dat is veel, maar daarmee zijn wel alle functiegebonden competenties binnen Scouting te beschrijven. Door met de beschreven persoonsgebonden competenties te inventariseren welke competenties nieuwe medewerkers al buiten Scouting hebben ontwikkeld, kan een efficiënte ontwikkelroute worden vastgesteld. Alleen datgene leren wat nog niet bekend is en vooral leren waarom een aantal dingen binnen Scouting op een bepaalde manier gedaan wordt (de Scoutingmethode).

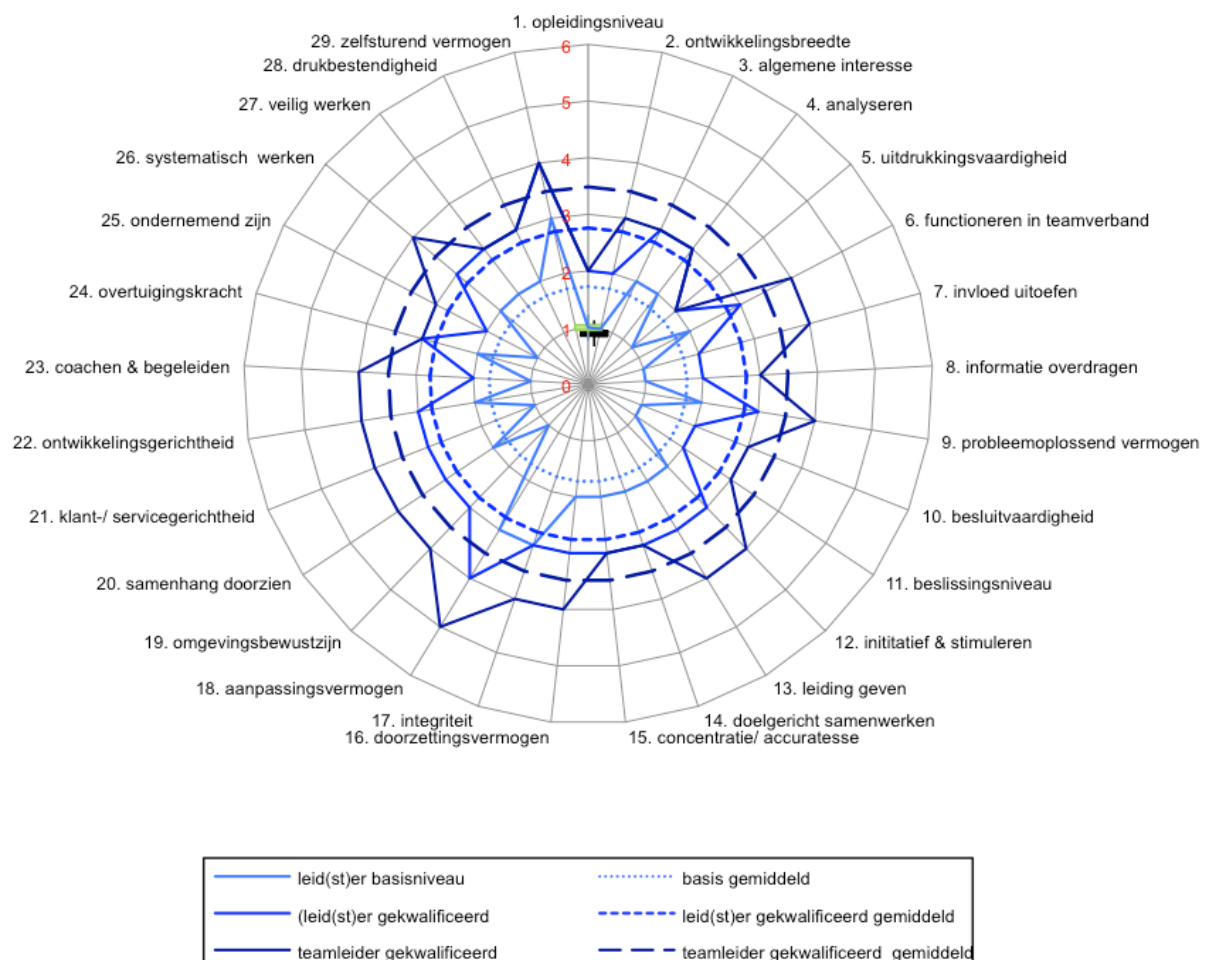
3.3.2 *Functiegebonden competenties*

Functiegebonden competenties zijn die competenties die het mogelijk maken om een bepaalde functie te vervullen. Voor iedere functie binnen Scouting is een functieprofiel ontwikkeld. Dit profiel geeft informatie over het doel en de achtergronden van de functie en de noodzakelijke competenties. Het functieprofiel bestaat uit:

- de plaats van de functie binnen Scouting Nederland;
- de minimale voorwaarden om de functie te kunnen vervullen;
- een indicatie van het tijdsbeslag;
- de doelstelling van de functie-invulling;
- de beoogde resultaten van de functie;
- een beschrijving van de functiegebonden competenties;
- en een koppeling naar de bijpassende persoonsgebonden competenties afgezet in een roos.

Via de roos met persoonsgebonden competenties kan een verband worden gelegd met andere functies binnen en buiten Scouting. Door de daarbij benoemde score in competenties te vergelijken met die van een andere functie wordt duidelijk waar ontwikkelmogelijkheden zitten.

Hierna staat een voorbeeld van de competentieroos opgenomen.



3.4 Kwalificatie

De noodzakelijke competenties worden dus in het profiel aangegeven met een noodzakelijk basisniveau voor kwalificatie. Daar waar de nieuwe medewerker nog niet het noodzakelijke basisniveau heeft, is ontwikkeling van de competentie noodzakelijk. Heeft de medewerker wel het noodzakelijke basisniveau, dan wordt dat gewaardeerd en erkend. Dat noemen we kwalificeren.

De kwalificatie-eisen voor een functie zijn uitgewerkt in de kwalificatiekaart. Hierin worden de competenties uitgewerkt naar:

- de taken die bij de functie horen (doen);
- het kennisaspect: wat moet je aantoonbaar beheersen (kunnen);
- de onderliggende vaardigheden en houding.

Op basis van de benodigde kennis, vaardigheden en houding worden modules uitgewerkt waarin de kaderleden binnen Scouting een manier wordt aangeboden om hun competenties te ontwikkelen.

3.5 Ontwikkelingsroute: van benoemd naar gekwalificeerd

Na benoeming in een functie op aspirant-niveau wordt gewerkt aan het bereiken van de competenties op basisniveau. Deze competenties worden voor leidinggevendenden vastgesteld door de praktijkbegeleider. Als het basisniveau is bereikt, wordt het kaderlid in de functie benoemd als kaderlid op basisniveau en is het kaderlid in principe in staat de functie zelfstandig te vervullen.

Van alle vrijwilligers binnen Scouting wordt verwacht dat ze ernaar streven minimaal het basisniveau van hun functie te bereiken. Maar Scouting stimuleert natuurlijk de doorontwikkeling naar het gekwalificeerde niveau. Hiervoor wordt met ondersteuning van de praktijkbegeleider gewerkt aan het voldoen en aantonen van de bijbehorende competenties. Het proces waarin dit loopt, is als volgt.

3.5.1 Vaststellen instapniveau

De ontwikkeling start door een gesprek met de praktijkbegeleider. Hierin wordt bepaald waar je nu staat, om ze te meten in hoeverre je al voldoet aan de kwalificatie-eisen. Je kunt ook vooraf zelf bepalen waar je nu staat door de kwalificatiekaart voor jouw functie te bekijken en in te vullen aan welke competenties je al voldoet.

3.5.2 Ontwikkelen van het gekwalificeerde niveau

Gedurende een afgesproken periode wordt er gewerkt aan de eigen ontwikkeling.

Enkele manieren van ontwikkelen zijn bijvoorbeeld:

- In de praktijk oefenen en de resultaten inzichtelijk maken door reflectie en evaluatie.
- Het volgen van training, dit kunnen modules binnen Scouting Academy zijn of andere trainingsmogelijkheden.
- Het benutten van e-learningmogelijkheden die binnen Scouting Academy zijn ontwikkeld.
- Het lezen van werkboeken, handboeken en overige informatiedragers.
- Allerlei vormen en combinaties van bovenstaande ontwikkelingsmogelijkheden.

3.5.3 Voortgangsgesprekken

In gesprekken met de praktijkbegeleider kan de vrijwilliger aangeven dat competenties zijn behaald. In overleg kan bekeken worden of dit aangetoond kan worden of dat een vorm van aantonen nog gevraagd wordt. Hiervoor zijn diverse gespreksvormen beschikbaar.

3.5.4 Kwalificatie

Op het moment dat de praktijkbegeleider vindt dat het basisniveau van de competenties, dat wil zeggen de onderliggende kennis, vaardigheden en houding, voldoende zijn aangetoond, kunnen deze worden afgevinkt.

Ook het volgen van trainingen of een e-learningtraject kunnen ervoor zorgen dat bij de betrokken competenties een vinkje komt te staan. Gekwalificeerde trainers kunnen competenties die in een training zijn aangetoond, afvinken.


Voor de competenties is het de bedoeling dat een praktijkcoach (of assessor) het afvinken ondersteunt. Dit kan door de praktijkcoach met de functionaris op regioniveau worden afgestemd. Op basis van het contact met de praktijkbegeleider en het overlegde materiaal bepaalt de praktijkcoach of assessor of een praktijkbezoek nodig is of dat aan de voorwaarden voor kwalificatie is voldaan.

De vastlegging van competenties en kwalificaties wordt gedaan in Scouts Online. In de toekomst kunnen alle vrijwilligers hun ontwikkeling bijhouden in een digitaal portfolio.

Bij het behalen van een functiekwalificatie kan een bijbehorend kwalificatieteken verkregen worden dat op de blouse van de Scoutfit gedragen mag worden.

3.5.5 Afronding

Zodra je gekwalificeerd bent voor de functie die je uitvoert, is de ontwikkeling voor die functie afgerond. Maar feitelijk ontwikkel je je doorlopend en kun je er ook voor kiezen de ontwikkeling voor een volgende functie op te pakken.



Als jij je verder wilt ontwikkelen, kan dat door meer praktijkervaring voor je huidige functie op te doen. Ook kun je vervoltrainingen of vervolmodules volgen en onder andere de Gilwell-training volgen.

Als je je na het behalen van het basisniveau verder wilt ontwikkelen, dan geldt dat kwalificatie niet verplicht is. Binnen een speltakteam is het goed dat een bepaald niveau aan kwaliteit aanwezig is. Dit is vastgelegd in de teamprofielen. Daarin wordt ervan uitgegaan dat het team gezamenlijk een aantal competenties kan invullen, hiermee kan het team voldoen aan een set aan competenties en ervaring en daarmee op een verantwoorde manier het Scoutingspel aan de jeugdleden aanbieden.

4 Vervolgtrainingen

4.1 Kampeer-, logeer- en bivaktraining

Voor het logeren, bivakkeren of op kamp gaan met kinderen of jongeren gaat Scouting Nederland ervan uit dat ten minste één van de aanwezige leidinggevendenden in het bezit is van een verklaring van kampbevoegdheid. Deze kampbevoegdheidsverklaring kun je krijgen na het volgen van een Kampeer-, logeer- en bivaktraining. Deze trainingen worden gegeven als vervolgtraining. Om aan deze training te kunnen deelnemen, moet je beschikken over een kwalificatie voor de leeftijdsgroep waarvoor je je inschrijft.

De training voor kampvaardigheid richt zich op de competenties die je nodig hebt om een verantwoord en leuk kamp voor jouw speltak te organiseren. Deze training duurt een weekend voor de beverleiding en twee weekenden voor de overige speltakleiding. Deze trainingen worden zoveel mogelijk op locatie doorgebracht, dat betekent voor de bevers en welpen in een clubgebouw en voor de scouts, explorers en roverscouts in een kampeeromgeving.

De inhoud van deze trainingen betreft onder andere:

- Een introductie van je kamphema.
- De dagopening en/of dagsluiting.
- Een kampvuur.
- Het omgaan met de omgeving.
- De leefwijze op kamp (bijvoorbeeld voeding, hygiëne en veiligheid).
- Het houden van een viering.
- Een speurtocht of een buitenspel.
- Primitief koken.
- Kampeermaterialen.
- Zwerftochttechnieken.

4.2 Gilwell


De Gilwell-cursus is een cursus voor vrijwilligers binnen Scouting. Een cursus die gaat over hoe jij als persoon functioneert. Je staat stil bij jezelf en bij de competenties die je wilt ontwikkelen of hebt ontwikkeld. Het is een cursus voor stafleden, teamleiders, bestuurders, trainers, begeleiders en voor kaderleden vanuit het hele land.

In een Gilwell-cursus werk je aan het verbeteren van je persoonlijke vaardigheden. Met je subgroep ga je met elkaar aan de slag. Door diverse activiteiten die je met je subgroep onderneemt, krijg je zicht op je eigen gedrag en dat van anderen. Vervolgens geef je elkaar feedback en leer je nieuwe manieren om naar gedrag te kijken. Daarna ga je als subgroep op pad met een uitdagend groepsdoel, maar niet zonder ook je eigen doel in je rugzak te stoppen. Teruggekomen ga je met de ervaringen die je tijdens de training hebt opgedaan aan de slag. Je formuleert je eigen doelen voor de komende maanden: jouw persoonlijke opdracht. Dit is een opdracht die je mee naar huis neemt en bestemd is voor in je eigen Scoutingomgeving en soms ook voor je thuissituatie.

Na een aantal maanden zie je elkaar weer: het afsluitingsweekend. Dit is een moment om terug te kijken op wat je hebt bereikt en dit toe te lichten aan je subgroep.

De Gilwell-cursus is een training voor:

- inzicht: voordat je stappen kunt zetten, is inzicht nodig. Zowel je subgroepleden als subgroepbegeleiders geven je dat. Het effect van jouw gedrag kent tenslotte alleen de ander;
- ontwikkeling: na de verkregen inzichten ga je aan de slag. Zowel tijdens als na de training. Stap voor stap oefen je met nieuwe persoonlijke vaardigheden en kom je een beetje dichterbij



je eigen gestelde doelen. Deze doelen kun je ook uitdrukken in competenties zoals je die voor je Scoutingfunctie kent;

- verdieping: de training biedt gelegenheid om eens stil te staan en na te denken over de dingen die je doet. Over de manier waarop je ze doet, maar ook of je wel doet wat je wilt doen en of je datgene doet wat bij je past.

5 Werkvorm

5.1 Schema 1: het raamwerk van de training

Naam training:	Overstapmodule Scouting Academy
Randvoorwaarden	
Tijd:	120 minuten
Omgeving accommodatie:	Bij voorkeur een lokaal of aparte plek voor het werken met subgroepen
Doelgroep:	Bevoegde leidinggevenden/bevoegde trainers
Aantal deelnemers:	Maximaal 28
Aantal trainers:	2-4
Beginniveau deelnemers:	Bevoegdheid behaald
Eindtermen deelnemers:	Kennis nemen van Scouting Academy
Overzicht van de inhoud:	Werkvorm 1: Plenair rollenspel voor de lijn opzet van dit onderdeel Werkvorm 2: Stellingen om de gezamenlijke kennis van Scouting Academy met elkaar te bespreken Werkvorm 3: Overzicht van Scouting Academy door een presentatie en plenaire discussie en vragenronde
Documentatie:	Zie uitleg
Materiaal:	Kwalificatiekaarten, functieprofielen, opzet rollenspel, stellingen, presentatie, leeg papier, flip-overvellen, stiften, opdrachtvellen

5.2 Schema 2: het draaiboek

Tijd	Wat doe je en hoe	Waarom	Attent zijn op	Materiaal
0.00	Welkom en globale uitleg programma.	Mensen welkom heten, kader bieden.	Huisregels, aansluiten bij verwachtingen.	Programmaflap/sheet.
0.05	Rollenspel door trainers.	Mensen een kader geven van deze onderwerpen.		Kwalificatiekaarten op flap. Functieprofielen.
0.10	Stellingenspel spelen in subgroepen.	Kennis en inzicht in werking van Scouting Academy, waar zitten de grenzen en wat kan jouw rol in het geheel zijn?	Verschillen in aanpak, het gaat niet alleen meer om training.	Stellingen.
0.50	Koffie/thee.	Even rust, ruimte voor volgende onderdeel maken – focus.		
1.00	Presentatie Scouting Academy, plenair.	Kennis van nieuwe aanpak, eigen rol bij aanpak en werkwijze van deelnemers aanstippen.	Wat we met die onderdeel willen bereiken, er is ruimte voor discussie. Vragen geven.	Presentatieflappen.
1.40	Toets Scouting Academy.	Testen of mensen het begrepen en onthouden hebben. Tevens een manier het nogmaals te laten passeren.	Vernieuwingen binnen Scouting van toetsen, wellicht weerstand? Hoe doe je dat straks met eigen deelnemers?	Toets.
1.55	Afronding onderwerp.	Even kort terughalen wat er gedaan is. Evaluatie van aanpak.	Beeld dat mensen mee terugnemen naar de thuissituatie.	
2.00	Einde.			

5.3 Inleiding

Bij de projectaanpak van Scouting 2010 is een nieuwe aanpak gestart voor de deskundigheidsbevordering van Scouting Nederland. Leidinggevend en die in het verleden al een bevoegdheid als leidinggevende voor een speltak hebben behaald, kunnen met enkele aanvullende modules deze bevoegdheid omzetten in een kwalificatie binnen Scouting Academy. Deze module Scouting Academy biedt de deelnemers kennis en inzicht in de nieuwe aanpak en de nieuwe materialen.

Aan het eind van de module is een toets opgenomen waarmee de trainers het kennisniveau van de deelnemers kunnen vaststellen. Als dat voldoende is bevonden, kunnen zij dit onderdeel afgevinkt krijgen.

De volgende werkvormen worden gehanteerd:

1. Werkvorm 1: Rollenspel door trainers.
2. Werkvorm 2: Stellingenspel spelen in subgroepen.
3. Werkvorm 3: Presentatie Scouting Academy, plenair.
4. Werkvorm 4: Toets Scouting Academy.

5.4 Beschrijving van de onderdelen

5.4.1 Rollenspel door trainers

Speel met de trainers het onderstaande rollenspel. Als je nog aanvullingen wilt doen is dat prima, maar zorg er in ieder geval voor dat de kernwoorden gebruikt worden. Ga in deze opzet nog niet teveel in gesprek met het publiek, dat doen we in de volgende onderdelen.

Leider	Tekst	Kernwoorden
A	Ik heb net mijn competentieprofiel op Scouts Online ingevuld. Dat ging vrij makkelijk.	
B	Dat is nieuw, hè? Heeft dat niet iets met trainingen te maken?	
A	Bijna goed. Het is een onderdeel van het nieuwe Scouting Academy. Daar draait het om het ontwikkelen van je eigen competenties en die van je team. En die kun je dan bijhouden in je eigen account.	Omschrijving Scouting Academy.
B	Daar heb ik inderdaad iets over gehoord. Maar waarom wil Scouting dat eigenlijk, dat met die competenties?	
A	Het past bij deze tijd. Op school en op het werk gaat het tegenwoordig ook over competenties. Behalve kennis zijn ook vaardigheden belangrijk, zoals in een team kunnen werken, goed kunnen organiseren of lekker kunnen communiceren.	Aanleiding werken met competenties.
B	Maar bij Scouting draait het toch om plezier? Het moet niet net als school of werk worden!	
A	Natuurlijk draait het om de lol! Maar Scouting vindt het ook belangrijk dat je als leider de jeugdleden helpt ontwikkelen. Dat staat immers in de doelstelling van Scouting! En om dat goed te kunnen doen, wordt aan je gevraagd om ook jezelf te ontwikkelen.	Doel: werken met competenties.

B	Dat kost dan zeker weer veel tijd. Een aantal weekenden aan competenties werken. Pffff, ik zie er nu al tegen op.	
A	Nee joh, dat is nu juist het mooie aan Scouting Academy. Alles wat je al kunt, hoef je niet nog eens opnieuw te leren. En bovendien kun je het meeste in de praktijk in je eigen groep leren.	In de praktijk.
B	Hoef ik dan helemaal geen trainingen meer te volgen?	
A	Dat hangt ervan af. Behalve in de praktijk, kun je ook aan je competenties werken via e-learning. Maar als je dat makkelijker vindt, kun je in de regio ook trainingen en workshops volgen. Deze zijn in de vorm van modules, dus je kiest precies dat uit wat je nog wilt ontwikkelen.	E-learning, trainingen en workshops.
B	Dat klinkt goed, want ik heb het al druk genoeg! En wat kan ik dan eigenlijk met die competenties?	
A	Als je alle competenties voor jouw functie hebt behaald, ben je gekwalificeerd leider. Dat betekent dat je over de vaardigheden beschikt om goede programma's te maken en de jeugdleden zo goed mogelijk te helpen in hun ontwikkeling. En het mooie is, die competenties zijn zo om te zetten in algemene competenties die ook buiten Scouting erkend kunnen worden!	Kwalificeren, competenties ook buiten Scouting bruikbaar.
B	Dat laatste is natuurlijk wel heel handig, in één keer leren. Maar het klinkt toch een beetje als een examen, dat kwalificeren. Toch weer school dus!	
A	Nee hoor, eigenlijk gaat het vanzelf. Als je een competentie hebt behaald, dan kan de praktijkbegeleider deze vaak afvinken. Een trainer mag dat ook doen als je tijdens de training of workshop hebt laten zien dat je de competentie beheerst. En straks zal via e-learning na afloop vanzelf een vinkje worden gezet, als je een testje goed hebt gemaakt. Je moet ook de computer laten zien dat je het kunt, haha!	Kwalificeren.
B	Wacht even, een trainer ken ik, dat is iemand die trainingen en workshops in de regio organiseert. Maar een praktijkbegeleider?	Functie trainer.
A	Oh ja, dat weet je natuurlijk nog niet. Elke groep heeft straks een praktijkbegeleider die je ondersteunt in jouw ontwikkeling. Meestal is dat een ervaren leider of oud-leider. Samen met jou stelt hij een plan op voor de ontwikkeling van jouw deskundigheid. Ook houdt hij bij hoe ver je daarmee bent.	Functie praktijkbegeleider.
B	Het is fijn dat zo iemand gewoon bij de groep zit. Hij of zij ziet me immers elke week aan het werk met het Scoutingprogramma. Ik geloof dat ik ook wel dat profiel wil invullen. Hoe doe ik dat?	
A	Het is heel simpel. Je logt in op Scouts Online en vult daar een aantal vragen in. Aan het einde blijkt hoeveel van de benodigde competenties je al beheerst. Je hebt tenslotte buiten Scouting ook al de nodige ervaring opgedaan!	Invullen competentieprofiel.
B	Dus als ik het goed begrijp, kan iedereen op zijn eigen niveau instappen en hoeft hij alleen te doen wat nodig is? Dat klinkt efficiënt!	
A	Dat heb je goed gezien! Waar wacht je nog op?	

5.4.2 Stellingenspel spelen in subgroepen

Ga in subgroepjes met elkaar in gesprek, zorg voor een trainer die een groepje begeleidt. Er is beperkt tijd beschikbaar, dus probeer aan de meeste vragen tijd te besteden, zodat er over meerdere aspecten gesproken wordt.

Stellingen:

- Ik zet Scouting op mijn cv.
- Iedereen kan leiding worden bij Scouting.
- Scouting wordt het helemaal met die competenties!
- Scouting Academy past helemaal in deze tijd.
- Jezelf ontwikkelen is niet nodig, het gaat om het plezier.
- Met Scouting Academy kost ontwikkelen minder tijd.
- Scoutingcompetenties zijn niet te vergelijken met competenties op school en op het werk.
- Bij Scouting gaan plezier en ontwikkeling hand in hand.
- Bij Scouting draait het in de eerste plaats om de ontwikkeling van de jeugdleden.
- De praktijkbegeleider is mijn aanspreekpunt over Scouting Academy.
- Binnen Scouting (Academy) kun je op verschillende manieren competenties verwerven.
- Scouting Academy biedt geen vervoltrainingen aan.

5.4.3 Presentatie Scouting Academy, plenair

Verzorg een presentatie voor de deelnemers zoals die beschikbaar is gesteld. Het doel is aan de hand van de verschillende slides of uitdraaien het totaalplaatje kort langs te laten komen. Neem de tijd om vragen van de deelnemers te beantwoorden, hiermee kan als het goed is het grootste gebrek aan kennis worden ingevuld.

6 Toets

6.1 Toetscriteria

Na het doorlopen van deze module:

- weet je wat Scouting Academy is;
- ken je de functies en rollen binnen Scouting Academy;
- kun je vertellen waarom we binnen Scouting ontwikkeling belangrijk vinden;
- kun je vertellen waarom we binnen Scouting Academy kiezen voor het kwalificeren van competenties;
- kun je uitleggen wat competenties zijn en welke soorten er zijn;
- kun je het nut aangeven van de persoonsgebonden competenties;
- ken je de relatie van persoonsgebonden competenties met iemand die van buiten Scouting komt;
- begrijp je het kwalificatieproces/ken je de validatie van persoonsgebonden competenties;
- kun je toelichten dat kwalificatie iets anders is dan een benoeming;
- kun je aangeven welke leermethoden binnen Scouting Academy beschikbaar zijn;
- ken je de vervoltrainingen;
- ken je de rol van Gilwell in je ontwikkeling;
- weet je hoe Gilwell werkt.

6.2 Uitleg toetsvorm: schriftelijke toets

Zorg dat alle deelnemers verspreid zijn over de toetsruimte en dat ze beschikken over een pen of potlood. Deel de vragenlijst en de antwoordbladen uit. De deelnemers krijgen maximaal een half uur de tijd om alle vragen te beantwoorden. Als iedereen klaar is, geven alle deelnemers hun antwoordblad aan hun rechter buurman/buurvrouw. Terwijl een trainer de tentamenvragen bespreekt, kijken de deelnemers elkaars antwoorden na. Een deelnemer is geslaagd als hij minimaal tien juiste antwoorden heeft gegeven. Natuurlijk kun je er ook voor kiezen om zelf alle antwoordbladen na te kijken.

6.3 Uitleg toetsvorm: spel

Vorbereiding

Knip de vragen uit en hang deze verspreid op in de toetsruimte. Dit kan zowel een lokaal als een bosgebied zijn. De vragen dienen wel in de juiste volgorde te worden opgehangen. We willen immers de kennis toetsen van de deelnemers en niet hun vermogen om snel de juiste vraag te vinden. Zet een tafel klaar waar de trainers achter kunnen zitten. Zorg voor een scoreblad en pen/potlood per trainer.

Uitleg

Alle deelnemers worden verdeeld over de trainers. Zij gaan per groep in een rij voor de trainer staan, die achter een tafel zit. De eerste trainer stuurt zijn eerste deelnemer naar vraag 1, zijn tweede deelnemer naar vraag 2, etc.

De deelnemer loopt naar de genoemde vraag en kiest antwoord A of B. Vervolgens loopt de deelnemer terug naar de rij bij de trainer. Als de deelnemer weer aan de beurt is, geeft hij/zij het antwoord op de genoemde vraag. De trainer noteert dit antwoord en stuurt de deelnemer naar de volgende vraag.

Om te voorkomen dat alle deelnemers bij dezelfde vraag staan, is het verstandig als de tweede trainer zijn/haar eerste deelnemer bij vraag 5 laat beginnen en de derde trainer laat zijn/haar eerste deelnemer bij vraag 10 beginnen (de verdeling is natuurlijk afhankelijk van het aantal trainers en deelnemers). Als alle deelnemers alle antwoorden hebben gegeven, kunnen de trainers de antwoorden nakijken en de uitslag bekend maken. Een deelnemer is geslaagd als hij minimaal tien juiste antwoorden heeft gegeven.

6.4 Antwoordblad schriftelijke toets

Naam deelnemer:.....

Omcirkel steeds het juiste antwoord

1	Waar staat de term Scouting Academy voor? a) Het hele systeem van deskundigheidsbevordering binnen Scouting Nederland. b) De trainingsroute die je binnen Scouting Nederland kunt volgen.	A	B
2	Wat staat binnen Scouting Academy centraal? a) Het op maat ontwikkelen van individuele en teamcompetenties. b) Het trainen van kaderleden volgens de leer van Lord Baden-Powell.	A	B
3	Welke functies en rollen zijn er op groepsniveau? a) Praktijkcoach en opleider. b) Groepsbegeleider en praktijkbegeleider.	A	B
4	Welke omschrijving past het best bij de assessor van Scouting Academy? a) De assessor is een onafhankelijk deskundige die specifieke competenties vaststelt. b) De assessor is de enige persoon binnen Scouting Academy die competenties mag vaststellen.	A	B
5	Wat is het verschil tussen een trainer en een opleider? a) Eigenlijk doen ze hetzelfde, maar trainer is binnen Scouting Academy het nieuwe woord voor opleider. b) De trainer organiseert trainingen, workshops en cursussen voor leidinggevend en andere vrijwilligers op groepsniveau. De opleider zorgt voor de opleiding en begeleiding van trainers, praktijkcoaches en assessoren.	A	B
6	Een groot aspect van Scouting Academy is het bieden van ontwikkelingsmogelijkheden. Waarom vinden we dat bij Scouting belangrijk? a) Dat vinden we bij Scouting helemaal niet belangrijk. Scouting draait om lang leve de lol. b) In de samenleving worden op verschillende momenten verschillende vaardigheden gevraagd. Binnen Scouting kun je deze vaardigheden op een plezierige en efficiënte wijze ontwikkelen en vervolgens ook buiten Scouting toepassen.	A	B

7	<p>Waarom kiest Scouting ervoor om competenties te kwalificeren?</p> <p>a) Alleen iemand die gekwalificeerd is, mag zijn functie binnen Scouting uitvoeren.</p> <p>b) Tegenwoordig heeft men behoefte aan waardering van persoonlijke ontwikkeling en juiste inzet van iemands talenten, zowel binnen als buiten Scouting. Bovendien maakt kwalificeren inzichtelijk welke carrièremogelijkheden iemand binnen Scouting (en daarbuiten) heeft.</p>	A	B
8	<p>Waarvoor gebruikt Scouting Nederland competenties?</p> <p>a) Om duidelijk te maken over welke kwaliteiten iemand moet beschikken om een functie te kunnen vervullen en welke competenties nog moeten worden ontwikkeld voor het vervullen van een bepaalde functie.</p> <p>b) Overall worden tegenwoordig competenties benoemd. Zowel op school als in het bedrijfsleven. Scouting kan natuurlijk niet achter blijven.</p>	A	B
9	<p>Welke soorten competenties gebruikt Scouting Nederland?</p> <p>a) Persoonsgebonden competenties en functiegebonden competenties.</p> <p>b) Individuele competenties en organisatorische competenties.</p>	A	B
10	<p>Iemand van buiten Scouting wil plaatsnemen in bijvoorbeeld een groepsbestuur. Waarom is het voor deze persoon, in het kader van Scouting Academy, van belang om inzicht te hebben in zijn persoonsgebonden competenties?</p> <p>a) Hierdoor kan hij en kan de groep bepalen of hij wel geschikt is voor de betreffende functie en voor Scouting in het algemeen.</p> <p>b) Met behulp van de beschreven persoonsgebonden competenties kan zijn ontwikkelroute worden vastgesteld: hij hoeft dan alleen datgene te leren wat nog niet bekend is en vooral te leren waarom we een aantal dingen binnen Scouting op een bepaalde manier doen (de Scoutingmethode).</p>	A	B
11	<p>Waarvoor is de kwalificatiekaart?</p> <p>a) In de kwalificatiekaart worden de eisen voor een functie verder uitgewerkt in kennis, vaardigheden en houding.</p> <p>b) Hierop kan een leidinggevende bijhouden welke trainingen hij al heeft gevolgd.</p>	A	B

12	<p>Hoe kan iemand gekwalificeerd worden?</p> <p>a) Als de teamleider vindt dat iemand een voldoende goed niveau heeft, dan is iemand gekwalificeerd.</p> <p>b) Via de praktijkbegeleider, door het volgen van een training en het maken van de bijbehorende toets of via een praktijkcoach of assessor.</p>	A	B
13	<p>De groep mag zelf bepalen wie welke functie krijgt en benoemt daarmee personen. Maar pas als een persoon kan aantonen dat hij aan alle eisen van de kwalificatiekaart voldoet, kan hij gekwalificeerd worden voor die functie.</p> <p>a) Dat is niet waar.</p> <p>b) Dat is waar.</p>	A	B
14	<p>Er bestaan verschillende leerstijlen, daarom biedt Scouting Academy trainingen op verschillende manieren aan. Je kunt zelf bepalen of je naar een trainingsweekend gaat of een module online volgt.</p> <p>a) Dat is waar.</p> <p>b) Dat is niet waar.</p>	A	B
15	<p>Ook als je gekwalificeerd bent, ben je nog niet uitgeleerd. Je leert immers je hele leven door. Wil je meer weten over hoe je als persoon functioneert, dan kun je bij Scouting Academy terecht.</p> <p>a) Nee, dat klopt niet, Scouting Academy heeft alleen functiegebonden trainingen.</p> <p>b) Ja, dat klopt, namelijk onder andere door een Gilwell-cursus te volgen.</p>	A	B

6.5 Scorekaart spelvorm

Naam trainer:.....

Vraag	Naam deelnemer:	Naam deelnemer:	Naam deelnemer:	Naam deelnemer:	Naam deelnemer:	Naam deelnemer:	Naam deelnemer:	Naam deelnemer:
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								
8								
9								
10								
11								
12								
13								
14								
15								

6.6 Antwoordsleutel

Vraag		
1	<p>Waar staat de term Scouting Academy voor?</p> <p>a) Het hele systeem van deskundigheidsbevordering binnen Scouting Nederland.</p> <p>b) De trainingsroute die je binnen Scouting Nederland kunt volgen.</p>	A
2	<p>Wat staat binnen Scouting Academy centraal?</p> <p>a) Het op maat ontwikkelen van individuele en teamcompetenties.</p> <p>b) Het trainen van kaderleden volgens de leer van Lord Baden-Powell.</p>	A
3	<p>Welke functies en rollen zijn er op groepsniveau?</p> <p>a) Praktijkcoach en opleider.</p> <p>b) Groepsbegeleider en praktijkbegeleider.</p>	B
4	<p>Welke omschrijving past het best bij de assessor van Scouting Academy?</p> <p>a) De assessor is een onafhankelijk deskundige die specifieke competenties vaststelt.</p> <p>b) De assessor is de enige persoon binnen Scouting Academy die competenties mag vaststellen.</p>	A
5	<p>Wat is het verschil tussen een trainer en een opleider?</p> <p>a) Eigenlijk doen ze hetzelfde, maar trainer is binnen Scouting Academy het nieuwe woord voor opleider.</p> <p>b) De trainer organiseert trainingen, workshops en cursussen voor leidinggevend en andere vrijwilligers op groepsniveau. De opleider zorgt voor de opleiding en begeleiding van trainers, praktijkcoaches en assessoren.</p>	B
6	<p>Een groot aspect van Scouting Academy is het bieden van ontwikkelingsmogelijkheden. Waarom vinden we dat bij Scouting belangrijk?</p> <p>a) Dat vinden we bij Scouting helemaal niet belangrijk. Scouting draait om lang leve de lol.</p> <p>b) In de samenleving worden op verschillende momenten verschillende vaardigheden gevraagd. Binnen Scouting kun je deze vaardigheden op een plezierige en efficiënte wijze ontwikkelen en vervolgens ook buiten Scouting toepassen.</p>	B
7	<p>Waarom kiest Scouting ervoor om competenties te kwalificeren?</p> <p>a) Alleen iemand die gekwalificeerd is, mag zijn functie binnen Scouting uitvoeren.</p> <p>b) Tegenwoordig heeft men behoefte aan waardering van persoonlijke ontwikkeling en juiste inzet van iemands talenten, zowel binnen als buiten Scouting. Bovendien maakt kwalificeren inzichtelijk welke carrièremogelijkheden iemand binnen Scouting (en daarbuiten) heeft.</p>	B
8	<p>Waarvoor gebruikt Scouting Nederland competenties?</p> <p>a) Om duidelijk te maken over welke kwaliteiten iemand moet beschikken om een functie te kunnen vervullen en welke competenties nog moeten worden ontwikkeld voor het vervullen van een bepaalde functie.</p> <p>b) Overall worden tegenwoordig competenties benoemd. Zowel op school als in het bedrijfsleven. Scouting kan natuurlijk niet achter blijven.</p>	A

9	<p>Welke soorten competenties gebruikt Scouting Nederland?</p> <p>a) Persoonsgebonden competenties en functiegebonden competenties.</p> <p>b) Individuele competenties en organisatorische competenties.</p>	A
10	<p>Iemand van buiten Scouting wil plaatsnemen in bijvoorbeeld een groepsbestuur. Waarom is het voor deze persoon, in het kader van Scouting Academy, van belang om inzicht te hebben in zijn persoonsgebonden competenties?</p> <p>a) Hierdoor kan hij en kan de groep bepalen of hij wel geschikt is voor de betreffende functie en voor Scouting in het algemeen.</p> <p>b) Met behulp van de beschreven persoonsgebonden competenties kan zijn ontwikkelroute worden vastgesteld: hij hoeft dan alleen datgene te leren wat nog niet bekend is en vooral te leren waarom we een aantal dingen binnen Scouting op een bepaalde manier doen (de Scoutingmethode).</p>	B
11	<p>Waarvoor is de kwalificatiekaart?</p> <p>a) In de kwalificatiekaart worden de eisen voor een functie verder uitgewerkt in kennis, vaardigheden en houding.</p> <p>b) Hierop kan een leidinggevende bijhouden welke trainingen hij al heeft gevolgd.</p>	A
12	<p>Hoe kan iemand gekwalificeerd worden?</p> <p>a) Als de teamleider vindt dat iemand een voldoende goed niveau heeft, dan is iemand gekwalificeerd.</p> <p>b) Via de praktijkbegeleider, door het volgen van een training en het maken van de bijbehorende toets of via een praktijkcoach of assessor.</p>	B
13	<p>De groep mag zelf bepalen wie welke functie krijgt en benoemt daarmee personen. Maar pas als een persoon kan aantonen dat hij aan alle eisen van de kwalificatiekaart voldoet, kan hij gekwalificeerd worden voor die functie.</p> <p>a) Dat is niet waar.</p> <p>b) Dat is waar.</p>	B
14	<p>Er bestaan verschillende leerstijlen, daarom biedt Scouting Academy trainingen op verschillende manieren aan. Je kunt zelf bepalen of je naar een trainingsweekend gaat of een module online volgt.</p> <p>a) Dat is waar.</p> <p>b) Dat is niet waar.</p>	A
15	<p>Ook als je gekwalificeerd bent, ben je nog niet uitgeleerd. Je leert immers je hele leven door. Wil je meer weten over hoe je als persoon functioneert, dan kun je bij Scouting Academy terecht.</p> <p>a) Nee, dat klopt niet, Scouting Academy heeft alleen functiegebonden trainingen.</p> <p>b) Ja, dat klopt, namelijk onder andere door een Gilwell-cursus te volgen.</p>	B