

## Introductie

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

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

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

## Profiel

Binnen Scoutinggroepen ondersteunen praktijkbegeleiders de actieve functionarissen bij het verwerven van de benodigde competenties. Dat gebeurt tijdens en rond de opkomsten. Leidinggevend worden gecoacht op basis van een kwalificatiekaart, waarmee inzichtelijk wordt gemaakt over welke competenties iemand beschikt. Voor leidinggevende functies is de praktijkbegeleider voor een aantal competenties ook vaststeller.

Om de praktijkbegeleider te begeleiden, te ondersteunen én om de kwaliteit van het ontwikkelen en vaststellen van competenties te borgen, zijn op regioniveau praktijkcoaches actief. De praktijkcoach verzorgt de opleiding en begeleiding van praktijkbegeleiders en ondersteunt hen in de praktijk. De praktijkcoach stelt, samen met de praktijkbegeleider, vast of een leidinggevende beschikt over alle voor de functie benodigde competenties en dus kan worden gekwalificeerd.

Binnen de regio werkt de praktijkcoach nauw samen met de groepscoach en de trainers. De groepscoach begeleidt, vanuit de regio en samen met een landelijke groepscoach, de ontwikkeling van de groep als geheel. Daarvoor wordt gebruik gemaakt van de door Scouting ontwikkelde aanpak voor groepsontwikkeling.

## **Calibris**

Praktijkbegeleiders vervullen in het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) een belangrijke functie in het ondersteunen van de ontwikkeling van de competenties van (jonge) mensen. Omdat de functie van praktijkcoach binnen Scouting vergelijkbaar is met die in het mbo én omdat Scouting het van belang vindt om intern ontwikkelde competenties extern zichtbaar en toepasbaar te maken, is samenwerking gezocht met Calibris, Kenniscentrum voor leren in de praktijk in Zorg, Welzijn en Sport.

Calibris heeft Scouting Nederland gecertificeerd voor het opleiden van praktijkbegeleiders. Met een gekwalificeerde praktijkbegeleider kunnen groepen ook een aanvraag indienen voor erkend leerbedrijf en daarmee stageplekken aanbieden aan mbo-studenten.

Vanaf 2011 kunnen gekwalificeerde praktijkbegeleiders worden geregistreerd bij Calibris en worden vermeld op de website.

Ook de praktijkcoaches worden opgeleid op basis van de afspraken met Calibris. De opleiding tot praktijkcoach wordt verzorgd door de (door Calibris gecertificeerde) opleiders van Scouting Academy.

1. Functieprofiel praktijkcoach	
Naam functie	Praktijkcoach regio van Scouting Nederland
Plaats binnen Scouting Nederland	Regio van Scouting Nederland. Je wordt ondersteund door het regiobestuur (verantwoordelijk team binnen de Scoutingregio).
Minimumvoorwaarden om de functie te kunnen vervullen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Je onderschrijft de doelstelling en het huishoudelijk reglement van Scouting Nederland.</li> <li>• Je bent minimaal 21 jaar.</li> <li>• Je beschikt over de competenties (kwalificatie) voor de functie praktijkbegeleider.</li> <li>• Je bent bereid tot ontwikkeling van de voor de functie (in deze speltak) geldende competenties, zodat je binnen 8 maanden na het beginnen van je taak gekwalificeerd bent.</li> <li>• Omgaan met (jeugd)leden vraagt om bewustzijn m.b.t. (on)gewenste omgangsvormen. Je bent bekend met het beleid van Scouting Nederland op dit gebied.</li> <li>• Je beschikt over een voor de functie geldige Verklaring Omtrent Gedrag (aspecten 1, 2 en 8).</li> <li>• Je onderschrijft de gedragscode Scouting Nederland.</li> </ul>
Beschrijving van de functie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Praktijkbegeleiders worden in hun functioneren en ontwikkeling ondersteund door praktijkcoaches (die functioneren op regionaal niveau). Ook borgen praktijkcoaches de kwaliteit van de Scouting Academy aanpak, onder andere door samen met praktijkbegeleiders competenties vast te stellen.</li> <li>• De praktijkcoach bezoekt in principe de praktijkbegeleider binnen een groep.</li> </ul>
Indicatie minimum tijdsbeslag	<p>Gemiddeld per week: 7,3 uur.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Zie bijlage ureninzet praktijkcoach/praktijkbegeleider.</li> </ul>
Overige	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Scouting stimuleert (persoonlijke en competentie)ontwikkeling bij zowel jeugd- als volwassen leden. Wij bieden binnen Scouting diverse mogelijkheden voor jouw eigen ontwikkeling. Jouw competenties kunnen met ingang van 2012 worden geaccrediteerd en geregistreerd, waardoor je ook buiten Scouting kunt aantonen dat je beschikt over die competenties.</li> <li>• Binnen Scouting Nederland dragen we bij de meeste interne en externe (spel)activiteiten de Scoutfit. Hiermee drukken we onderlinge en internationale verbondenheid uit. De Scoutfit is te koop in de ScoutShop. Het ontwerp van de Scoutfit is afgestemd op actieve (buiten)avonturen.</li> <li>• Scouting kent een inmiddels 100-jarige historie en (een) heldere visie en uitgangspunten. De Scouting code (wet en belofte) biedt heldere aanknopingspunten voor een zinvolle bijdrage aan elkaar en de maatschappij. Wanneer je besluit mee te doen als jeugd- of volwassen lid (je wordt geïnstalleerd) leg je de belofte af. Hiermee onderschrijf je de uitgangspunten van Scouting.</li> </ul> <p>Zoals je ziet, is Scouting wel vrijwillig maar niet vrijblijvend!</p>

## 2. Doel en resultaten praktijkcoach

Doelstelling functie-invulling	<p>Je ondersteunt het functioneren en de competentieontwikkeling van praktijkbegeleiders zodanig dat:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• praktijkbegeleiders plezier hebben in zichzelf en tevens hun competenties ontwikkelen.</li><li>• de integriteit en de toegevoegde waarde van de Scouting Academy-benadering worden geborgd.</li><li>• de toegevoegde waarde van de competentieontwikkeling van Scouting wordt beleefd, onder andere doordat individuen hun competenties vastleggen in de persoonsgebonden competentiesystematiek waarmee:<ul style="list-style-type: none"><li>- ontwikkeling van kwalificaties en/of ontwikkeling door het vervullen van andere functies binnen Scouting mogelijk wordt.</li><li>- de vertaling naar functies/opleidingen buiten Scouting mogelijk wordt.</li><li>- praktijkbegeleiders op de hoogte zijn en blijven van de actuele ontwikkelingen op het gebied van competentievererving en -vaststelling.</li></ul></li></ul>
Beoogde resultaten	<p>Jouw invulling van de functie leidt tot:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• borging van deskundigheid doordat de praktijkbegeleider voldoet aan de competentieset zoals die is vastgesteld voor de functie.</li><li>• ontwikkeling van praktijkbegeleiders, onder andere doordat ze aandacht en betrokkenheid ervaren.</li><li>• het efficiënt benutten van eerder verworven competenties (zowel binnen als buiten Scouting) door die met behulp van de persoonsgebonden competentiesystematiek te accrediteren.</li><li>• een stimulans tot het zich verder ontwikkelen van de individuele praktijkbegeleiders.</li><li>• een stimulans tot het accrediteren van competenties door individuen, waardoor ze binnen en buiten de vereniging Scouting Nederland waarde krijgen.</li></ul>
Mogelijke referentiepunten	<p>Meetpunten:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• de mate waarin binnen de regio praktijkbegeleiders gekwalificeerd zijn binnen 8 maanden na de start in de functie.</li><li>• gemiddeld aantal gekwalificeerde leidinggevendenden ten opzichte van totale leidingbestand.</li><li>• adequaat functioneren van praktijkbegeleiders m.b.t. de effectiviteit en efficiëntie van de competentieontwikkeling. Dit blijkt onder andere uit het verwerven van de benodigde competenties binnen een termijn van 8 maanden na de start in de functie.</li><li>• zorgvuldige competentievaststelling.</li><li>• succesbeleving bij volwassen leden, omdat hun competenties aantoonbaar ontwikkeld worden en buiten Scouting zichtbaar gemaakt en gewaardeerd worden.</li></ul>



### 3. Taken en competenties praktijkcoach

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

Dit biedt de volgende voordelen:

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

Het functieprofiel voor Praktijkcoach geeft de taken en competenties weer en is als volgt opgebouwd:

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

Dit wordt op de volgende manier aangegeven:

- Hoeft niet aanwezig te zijn op dit niveau: 0
- Van belang om te ontwikkelen op dit niveau: 1
- Noodzakelijk aanwezig op dit niveau: 2
- Kolom 5: een aantal persoonsgebonden competenties is van extra belang voor het functioneren in jouw functie binnen Scouting. Deze competenties zijn terug te vinden in kolom 5. Het cijfer dat achter de competentie staat, geeft aan wat het gewenste niveau voor de functie is. Een verdere toelichting van persoonsgebonden competenties vind je in Hoofdstuk 4 van dit functieprofiel. Een overzicht van de persoonsgebonden competenties staat op de website ([www.scouting.nl](http://www.scouting.nl) – Log in op Mijn Scouting – Downloads – Vrijwilligers – Scouting Academy) en in het competentieboek *Persoonsgebonden competenties*.
- Kolom 6: in de laatste kolom worden de toe te passen kennis en vaardigheden vermeld die je helpen bij en inzicht geven over de manier waarop je een deeltaak optimaal kunt uitvoeren en de functiecompetentie beheerst.

### 3.1 Functiecompetenties praktijkcoach

Taak 1	Functiecompetenties	Persoonsgebonden competenties (zie boek <i>Persoonsgebonden competenties</i> )	Praktijk- coach	Toe te passen kennis en vaardigheden
Het begeleiden van praktijk begeleiders	1. Het kunnen inventariseren van de competenties van nieuwe praktijkbegeleiders.	2.2. Analyseren (4)	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Met behulp van de kwalificatiekaart de kennis en vaardigheden van een praktijkbegeleider voor de betreffende speltak en functie kunnen inventariseren.</li> </ul>
	2. In staat zijn om tijdens opkomsten en evaluaties door observatie een beeld te vormen van een praktijkbegeleider en op basis daarvan: <ul style="list-style-type: none"> <li>- de feedback van de praktijkbegeleider ten aanzien van kwaliteit van het programma en de uitvoering van de taken te bespreken.</li> <li>- praktijkbegeleiders te ondersteunen bij de begeleiding van het opstellen van een Team Kwalificatie Plan (TKP) of persoonlijk Talent Ontwikkel Plan (TOP), waarbij zowel de voor Scouting noodzakelijke als de voor een individu gewenste kwalificatie en ontwikkeling(en) worden meegenomen.</li> </ul>	1.2 Ontwikkelingsbreedte (4) 2.1 Algemene interesse (4) 2.1 Analyseren (4) 3.1 Uitdrukkingsvaardigheid (3) 5.1 Besluitvaardigheid (3) 5.2 Initiatief & stimuleren (4) 5.3 Leiding geven (4) 6.2 Aanpassingsvermogen (4) 6.3 Organisatiebewustzijn (4) 8.3 Veilig werken (3)		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Spelvisie, spelaanbod en progressiebenadering</li> <li>• Het kennen van de geschiedenis van Scouting en deze kunnen verbinden aan de waarde en de betekenis van Scouting in de huidige maatschappij.</li> <li>• Het kennen van de methodiek van Scouting Academy (functieprofiel, kwalificatiekaart, kwalificatietekens, competentiesystematiek, teamkwalificatie-eisen)</li> <li>• De samenhang kennen tussen Scouting Academy, HRM, spelvisie/-methode en groepsontwikkeling en deze kunnen uitleggen.</li> <li>• Het kunnen toepassen van de teamkwalificatie-eisen en Team Kwalificatie Plan en Talent Ontwikkel Plan.</li> </ul>

	<p>3. De ontwikkeling van de praktijkbegeleider kunnen ondersteunen door:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- het attenderen op en ondersteunen van het ontwikkelen van competenties door middel van Scouting loopbaanmogelijkheden (HRM), o.a. door gebruik te maken van het persoonsgebonden competentieprofiel en de registratiemodule in Scouts Online.</li> <li>- het waar nodig of gewenst bespreekbaar maken van samenwerkings- en taakverdelingsvragen.</li> <li>- het stimuleren van samenwerking binnen en buiten de eigen groep of regio.</li> </ul>	<p>3.1 Uitdrukkingsvaardigheid (3)  3.4 Invloed uitoefen (4)  5.4 Doelgericht samenwerken (4)  6.2 Aanpassingsvermogen (4)  6.3 Organiseerbewustzijn (4)  6.4 Samenhang doorzien (4)  6.5 Klantgericht/servicegericht (4)  7.1 Ontwikkelingsgerichtheid (4)  23. Coachen &amp; begeleiden (4)  24. Overtuigingskracht (3)</p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het kunnen toelichten van de leermogelijkheden binnen Scouting Academy (leren on-the-job, e-learning, leidinghandboeken, training).</li> <li>• Het kunnen toelichten van de ontwikkelingsbenadering 7-77.</li> <li>• Het kennen van en kunnen toelichten van het belang en betekenis van de Gilwell-cursus.</li> <li>• Het belang kennen en kunnen toelichten van groepsactiviteiten en gezamenlijke activiteiten van (opvolgende) speltakken.</li> <li>• De uitwisselingsmogelijkheden op regioniveau (regioactiviteiten en andere groepen) kennen en kunnen toelichten. Deelname hieraan stimuleren.</li> </ul>
	<p>4. Het kunnen ondersteunen van de voortgang van de ontwikkeling van een praktijkbegeleider door:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- het regelmatig bespreken van het functioneren en de voortgang van de competentieontwikkeling aan de hand van het Talent Ontwikkel Plan.</li> <li>- het signaleren van belemmeringen en/of stagnatie in de voortgang.</li> </ul>	<p>3.1 Uitdrukkingsvaardigheid (3)  3.2 Functioneren in teamverband (4)  5.1 Beslissingsniveau (3)  7.1 Ontwikkelingsgerichtheid (4)  7.1 Coachen &amp; begeleiden (4)  8.1 Ondernemend handelen (3)  8.2 Systematisch werken (4)  5.6 Doorzettingsvermogen (3)</p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Talent Ontwikkel Plan.</li> <li>• Functieprofiel en gemiddelde functiebelasting.</li> <li>• Vragen m.b.t. de ontwikkeling van competenties en de werkbelasting kunnen herkennen.</li> </ul>
	<p>5. Het inzetten van interventies om belemmeringen op te lossen.</p>		<p>0</p>	
	<p>6. Het signaleren en bespreekbaar maken van on(der)benut talent en overbelast functioneren, met zowel betrokkene als met de groepsbegeleider.</p>		<p>0</p>	

### 3.2 Functiecompetenties praktijkcoach

Taak 2	Functiecompetenties	Persoonsgebonden competenties (zie boek <i>Persoonsgebonden competenties</i> )	Praktijk- coach	Toe te passen kennis en vaardigheden
Het opleiden van praktijk begeleiders	<p>7. Het kunnen ondersteunen van de ontwikkeling van competenties door:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- het verzorgen van de trainingsmodule praktijkbegeleider.</li> <li>- het verwijzen naar de e-learningmodules.</li> <li>- het aanreiken van relevante (Scouting)literatuur.</li> <li>- het doorverwijzen naar het regionaal of landelijk trainingsaanbod van Scouting Academy.</li> <li>- het introduceren in de systematiek van Scouting Academy (opzet, kwalificatiestructuur, competentie-systematiek, registratie).</li> <li>- het introduceren in spelvisie en -methode, waarbij aandacht wordt besteed aan het waarom van de aanpak en de onderlinge samenhang tussen opvolgende leeftijdsgroepen en speltakken.</li> <li>- het geven van feedback op basis van luisteren en observeren.</li> <li>- het geven van toelichting, voorbeelden, demonstreren van vaardigheden en/of instructies voor het uitvoeren van taken. Dit gebeurt o.a. op basis van de</li> </ul>	<p>3.1 Uitdrukkingsvaardigheid (3)            3.4 Informatie overdragen (4)            4.1 Probleemoplossend vermogen (3)            7.1 Ontwikkelingsgerichtheid (4)            7.2 Coachen &amp; begeleiden (4)            8.2 Systematisch werken (4)            6.4 Samenhang doorzien (3)</p>	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het kunnen toelichten en uitleggen van de mogelijkheden binnen en informatie over Scouts Online.</li> <li>• Het kennen en kunnen toelichten van de speltak gerelateerde webinformatie (activiteitenbank, voorbeeldprogramma, websites voor jeugdleden).</li> <li>• De inhoud van de (serie) handboeken voor Scouting(leiding) kennen en kunnen toelichten.</li> <li>• De uitwisselingsmogelijkheden op regio- en landelijk niveau (regioactiviteiten en andere groepen) kennen en kunnen toelichten. Deelname hieraan stimuleren.</li> <li>• Het kunnen (helpen) toepassen van de persoonsgebonden competentiesystematiek van Scouting Academy.</li> </ul>



	<p>eigen kunde en ervaring.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- het stimuleren van deelname aan regiomomenten.</li><li>- het uitwisselen van ervaringen met leidinggevenden van andere speleenheden binnen de regio.</li></ul>			
--	--	--	--	--

### 3.3 Functiecompetenties praktijkcoach

Taak 3	Functiecompetenties	Persoonsgebonden competenties (zie boek <i>Persoonsgebonden competenties</i> )	Praktijkcoach	Toe te passen kennis en vaardigheden
Het (mede) vaststellen van (deel-)competenties	8. In staat om aan de hand van het functieprofiel en de kwalificatiekaart, in overleg met de praktijkcoach, vast te stellen of een (team)leidinggevende voldoet aan het niveau 'gekwalificeerd'.	2.2 Analyseren (4) 3.1 Uitdrukkingsvaardigheid (3) 5.5 Concentratie en accuratesse (3) 6.1 Integriteit (4)	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>Het kunnen voeren van een criterium gericht interview met de STARR-aanpak (Situatie, Taken, Activiteiten, Resultaat, Reflectie).</li> <li>Observatietechniek.</li> <li>Het kunnen registreren van competenties m.b.v. kwalificatiekaart en de registratieprocedure in Scouts Online.</li> </ul>
	9. Afstemmen van het beoordelingsniveau met landelijk en regionaal actieve assessoren.	3.1 Uitdrukkingsvaardigheid (3) 5.5 Concentratie en accuratesse (3) 6.1 Integriteit (5)	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>Het kennen van de werkwijze van een assessment zoals uitgevoerd door de assessor(en).</li> </ul>

### 3.4 Functiecompetenties praktijkcoach

Taak 4 Het uitvoeren van organisatorische en functiegebonden taken	Functiecompetenties	Persoonsgebonden competenties (zie boek <i>Persoonsgebonden competenties</i> )	Praktijkcoach	Toe te passen kennis en vaardigheden
	10. In staat zijn de eigen werkzaamheden te organiseren, in afstemming met de ontwikkeling binnen de regio.	7.1 Ontwikkelingsgerichtheid (4) 3.1 Uitdrukkingsvaardigheid (3) 8.4 Drukbestendigheid (3) 8.5 Zelfsturend vermogen (4)	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het bespreken van de (voortgang van de) competentieontwikkeling met de groepscoaches en trainers.</li> <li>• Het bespreken van de personele behoefte(n) en potentiële talenten met de regionale HRM'er.</li> <li>• Het minimaal jaarlijks evalueren van het eigen functioneren met het regio-ontwikkelteam (HRM), groepscoach(es) en collega-praktijkcoaches.</li> <li>• Het hebben van overleg met de praktijkbegeleiders binnen de regio.</li> </ul>
	11. Aan de hand van het eigen TOP richting kunnen geven aan de eigen ontwikkeling, o.a. door: <ul style="list-style-type: none"> <li>- afstemming met en coaching door collega praktijkcoaches(intervisie ) of een opleider (Scouting Academy).</li> <li>- deelname aan uitwisselings- en afstemmingsbijeenkomst en met praktijkcoaches (Scouting Academy).</li> <li>- het gebruik maken van aanvullende mogelijkheden voor eigen competentieontwikkeling zoals de Gilwell-cursus.</li> </ul>	7.1 Ontwikkelingsgerichtheid (4) 3.1 Uitdrukkingsvaardigheid (3)	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Functieprofiel en kwalificatiekaart praktijkcoach.</li> <li>• Gebruik kunnen maken van het handvat evalueren van functioneren binnen Scouting.</li> <li>• Het kennen van en kunnen toepassen van de benadering van deskundigheid binnen Scouting : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het kennen van de persoonsgebonden competentiesystematiek.</li> <li>- Het kennen of kunnen raadplegen van de functies binnen Scouting op zowel groeps-, regio- en landelijk niveau.</li> <li>- Het kennen van op kunnen opzoeken van de verschillende kwalificaties binnen Scouting.</li> <li>- Het kennen van de waarde van het persoonlijk competentieprofiel voor gebruik buiten Scouting.</li> </ul> </li> </ul>

	12. De ontwikkeling van (team)leiders en praktijkbegeleiders kunnen bijhouden en persoonlijke en teamgroei registreren.	5.5 Concentratie en accuratesse (3)	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het kunnen registreren van competenties binnen Scouting: <ul style="list-style-type: none"> <li>- werkwijze tot 1-1-2012</li> <li>- werkwijze na 1-1-2012</li> </ul> </li> <li>• Het kunnen registreren van belangstelling in de ontwikkeling van persoonsgebonden competenties in Scouts Online.</li> </ul>
	13. In staat zijn, o.a. door deel te nemen aan regio-afstemming, een bijdrage te leveren aan de totaalontwikkeling van de kwaliteit van functioneren en een op plezier en ontwikkeling gerichte sfeer en cultuur.	3.1 Uitdrukkingsvaardigheid (3)	2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Huishoudelijk reglement Scouting Nederland, statuten en huishoudelijk reglement groep(svereniging en -stichting).</li> </ul>

#### 4. Persoonsgebonden competenties praktijkcoach

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

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

