

Functieprofiel teamleider bevers/welpen/scouts



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

Als teamleider van een speltakteam vorm je, met je teamleden en kinderen of jongeren, de basis van de vereniging Scouting Nederland.

De inzet van het leidingteam staat garant voor een leuke vrijetijdsbesteding met toegevoegde waarde: ontwikkeling van persoon en competenties.

Dat geldt zowel voor de kinderen of jongeren als voor jezelf!

Hierna vind je:

- een beschrijving van wat de functie inhoudt.
- hoe die functie in de organisatie past.
- welke (rand)voorwaarden van belang zijn.
- een indicatie van de benodigde tijd.
- welke competenties je voor de functie nodig hebt.

1. Functieprofiel teamleider speltak bevers/welpen/scouts	
Naam functie	Teamleider speltak bevers/welpen/scouts
Plaats binnen Scouting Nederland	Speltak binnen een Scoutinggroep. Je wordt ondersteund door het groepsbestuur (verantwoordelijk team binnen de Scoutinggroep).
Minimumvoorwaarden om de functie te kunnen vervullen	<ul style="list-style-type: none"> • Je onderschrijft de doelstelling en huishoudelijk reglement van Scouting Nederland. • Je bent minimaal 21 jaar. • 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. • 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. • Je beschikt over een voor de functie geldige Verklaring Omtrent Gedrag (aspecten 1, 2 en 8). • Je onderschrijft de gedragscode Scouting Nederland.
Beschrijving van de functie	<ul style="list-style-type: none"> • Als teamleider geef je richting aan het leidingteam van een speltak. Periodiek stem je af met de leden van het team waarmee je het programma maakt dat wordt uitgevoerd door de jeugdleden (of je begeleidt het zelf opzetten van een programma of het organiseren van een activiteit door jeugdleden). • Als teamleider ben je verantwoordelijk voor de juiste uitvoering van het Scoutingspel en een veilige (speel)omgeving voor de kinderen of jongeren. • Als teamleider stimuleer je de ontwikkeling van zowel de jeugdleden als de leden van het leidingteam. Je bent verantwoordelijk voor de competentieontwikkeling en het competent zijn van het leidingteam. • Periodiek neem je deel aan het overleg van de leiding van alle speltakken in een groep, de groepsraad en aan overleggen op regioniveau.

Indicatie minimum tijdsbeslag	<p>Gemiddeld per week: 7 uur.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Opkomst en voorbereiding: 5 uur. • Begeleiding teamleden en eigen deskundigheidsbevordering: 1 uur. • Teamoverleg (1 x per twee weken): 0,5 uur. • Groepsraad en groepsdag (1 x per vier weken): 0,5 uur. • Zomerkamp: 1 week per jaar. • Weekendkamp: 2 weekenden per jaar. • Regionale en landelijke activiteiten: 2 weekenden per jaar.
Overige	<ul style="list-style-type: none"> • Kinderen en jongeren spelen het spel van Scouting in de leeftijdsgroepen 5-7 jaar (bevers), 7-11 jaar (welpen), 11-15 jaar (scouts), 15-18 jaar (explorers) 18-21 jaar (roverscouts). • In principe is er wekelijks een opkomst (bijeenkomst) van de leden van de speltak. Daarnaast zijn er kampen, zoals het zomerkamp en weekenden en (regionale, landelijke en internationale) activiteiten waaraan je, samen met andere onderdelen en groepen, aan deel kunt nemen. • 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. • 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. • 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. <p>Zoals je ziet, is Scouting wel vrijwillig maar niet vrijblijvend!</p>

2. Doel en resultaten teamleider speltak bevers/welpen/scouts

Doelstelling functie-invulling	<p>Je verzorgt met jouw collega's in het leidingteam het spelaanbod voor een leeftijdsgroep zodanig dat:</p> <ul style="list-style-type: none">• jeugdleden plezier hebben en zichzelf en hun competenties ontwikkelen.• het leidingteam functioneert als team dat plezier beleeft in de samenwerking ten behoeve van kinderen en jongeren.• de toegevoegde waarde van Scouting wordt beleefd.
Beoogde resultaten	<p>Jouw invulling van de functie leidt tot:</p> <ul style="list-style-type: none">• voldoende jeugdleden (aantal verschilt per speltak) die deelnemen aan een spelaanbod dat plezier en ontwikkeling biedt.• een ontvangst van jeugdleden die ertoe leidt dat zoveel mogelijk jonge mensen doorstromen en daarmee alle aspecten van het Scoutingspel kunnen ervaren.• borging van deskundigheid doordat jouw team voldoet aan het teamcompetentieprofiel zoals dat is vastgesteld voor jouw speltak.• ontwikkeling en plezier van teamleden, onder andere doordat ze aandacht en betrokkenheid ervaren.• samenhang binnen de groep, regio en Scouting Nederland door deel te nemen aan activiteiten in de verschillende niveaus buiten de groep (regio, land, internationaal).
Mogelijke referentiepunten	<p>Meetpunten:</p> <ul style="list-style-type: none">• Gemiddeld aantal jeugdleden per jaar ten opzichte van het wenselijke speltakgemiddelde.• Mate van doorstroom van jeugdleden naar de opvolgende speltak.• Mate van ontwikkeling en plezier van de jeugdleden.• Betrokkenheid en beleving van ouders.• Ontwikkeling van teamleden.• Succesbeleving bij volwassen leden, omdat hun competenties aantoonbaar ontwikkeld worden en buiten Scouting zichtbaar gemaakt en gewaardeerd worden.

3. Taken en competenties teamleider speltak bevers/welpen/scouts

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 Teamleider bever, welpen, scouts 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 en 5: in deze kolommen zie je in hoeverre je over welke functiecompetenties zou moeten beschikken op elk functieniveau. Kortom: wat is het verschil tussen een gekwalificeerd leidinggevende en een teamleider?

Dit wordt op de volgende manier aangegeven:

- Hoeft niet aanwezig te zijn op dit niveau: 0
- Van belang om te ontwikkelen op dit niveau: 1
- Noodzakelijk aanwezig op dit niveau: 2
- Kolom 6: een aantal persoonsgebonden competenties is van extra belang voor het functioneren in jouw functie binnen Scouting. Deze competenties zijn terug te vinden in kolom 6. 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 deze functieprofiel. Een overzicht van de persoonsgebonden competenties staat op de website (www.scouting.nl) en in het competentieboek *Persoonsgebonden competenties*.
- Kolom 7: 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 teamleider bevers/welpen/scouts

Taak 1	Functiecompetenties	Persoonsgebonden competenties (zie boek <i>Persoonsgebonden competenties</i>)	Leider (gekwalificeerd)	Teamleider (gekwalificeerd)	Toe te passen kennis en vaardigheden
Het maken, voorbereiden en evalueren van Scouting-programma's	1. Het kunnen inventariseren van activiteitenwensen van jeugdleden.	2.2 Analyseren (3)	2	2	<ul style="list-style-type: none"> Het kunnen toepassen van minimaal twee verschillende inventarisatiemethodieken van verwachtingen.
	2. In staat zijn om, al dan niet tezamen met het leidingteam, een jaarplan te vervaardigen waarin op basis van de spelvisie en het progressiesysteem een uitdagend spelaanbod wordt geborgd waarbij de ontwikkeling van het individu tot zijn recht komt.	4.2 Besluitvaardigheid (3)	0	2	<ul style="list-style-type: none"> Spelvisie, spelaanbod en progressiebenadering. Kunnen begroten en werken met (deel)budgetten. Het voldoende aandacht schenken aan activiteitenmogelijkheden buiten de eigen groep (regio/land/internationaal).
	3. Het samen met het leidingteam kunnen samenstellen van een spelprogramma, afgestemd op het spelaanbod, de activiteitenwensen, het leeftijdseigene en het ontwikkelingsniveau van de leeftijdsgroep.	5.3 Leiding geven (4) 5.4 Doelgericht samenwerken (4)	2	2	<ul style="list-style-type: none"> Het kunnen toepassen van de Scoutingmethode (spelvisie en spelaanbod leeftijdsgroep) rekening houdend met wensen, het leeftijdseigene en het ontwikkelingsniveau van de jeugdleden. De geschiedenis van Scouting kunnen verbinden aan de zingeving en de betekenis van Scouting in de huidige maatschappij. Scouts met beperkingen: de van toepassing zijnde kenmerken van de beperkingen en de gevolgen voor het spelaanbod kunnen toepassen. Het gebruiken van de activiteitenbank met voorbeelden voor programma(elementen) van Scouting Nederland. Op de hoogte blijven van

					regionale/landelijke ontwikkelingen op het gebied van spel en Scouting Academy, o.a. door kennis te nemen van de bladen en de informatie op de website(s) voor jeugdleden en leidinggevendenden.
	4. In staat zijn om samen met het leidingteam activiteiten voor te bereiden, de jeugdleden hierin te begeleiden en zorg te dragen voor een veilige (speel/activiteiten)omgeving.	3.2 Functioneren in teamverband (4) 5.3 Leiding geven (4) 5.4 Doelgericht samenwerken (4)	2	2	<ul style="list-style-type: none"> • In staat tot bewust en op een bekwaame manier toepassen van het leeftijdseigene, de beperkingen en de randvoorwaarden voor pedagogische veiligheid voor de eigen speltak. • Het kennen van de veiligheidsrisico's in verschillende spelsituaties en het voorkomen van risicovolle situaties. • Het in staat zijn de in het spelaanbod voor de leeftijdsgroep/speelomgeving (land/water/lucht) relevante Scoutingvaardigheden toe te passen en te instrueren (zie matrix Scoutingvaardigheden).
	5. Evalueren van activiteiten, samen met het leidingteam of als begeleider van de jeugdleden en in staat zijn om verbeterpunten te herkennen en om te zetten naar een actieplan.	5.2 Initiatief & stimuleren (4) 7.1 Ontwikkelingsgerichtheid (4)	1	2	<ul style="list-style-type: none"> • Het kunnen toepassen van minimaal drie verschillende evaluatiemethodieken. • Het kunnen omzetten van uitkomsten in concrete actie(plannen).

3.2 Functiecompetenties teamleider bevers/welpen/scouts

Taak 2	Functiecompetenties	Persoonsgebonden competentie (zie boek <i>Persoonsgebonden competenties</i>)	Leider (gekwalificeerd)	Teamleider (gekwalificeerd)	Toe te passen kennis en vaardigheden
Het uitvoeren van een activiteitenprogramma	1. Het kunnen presenteren, begeleiden en afronden van activiteiten voor jeugdleden en het begeleiden van de jeugdleden hierin.	3.1 Uitdrukkingsvaardigheid (2) 3.4 Informatie overdragen (3)	2	2	<ul style="list-style-type: none"> • Presentatietechniek, speluitleg. • Het gebruik van moderne media als email, internet en webpublicaties voor het onderhouden van contact met de (ouders van) jongeren en andere leidinggevend en kaderleden binnen de groep.
	2. Toezicht kunnen houden en overzicht hebben bij het uitvoeren van activiteiten, met inachtneming van veiligheids- en gedrageregels en hierop kunnen handelen of ingrijpen.	5.6 doorzettingsvermogen (4) 8.3 Veilig werken (3)	2	2	<ul style="list-style-type: none"> • Het toepassen van relevante arbo- en veiligheidsregelgeving. • Waterwerk: het beschikken over een MBL/CWO-diploma en de daarbij behorende vaardigheden toepassen • Het kennen van het beleid van Scouting Nederland inzake omgangsvormen en hiernaar handelen.
	3. Zorgvuldig kunnen omgaan met materialen en omgeving en dit verantwoordelijkheidsgevoel kunnen overdragen aan de jeugdleden of ze hierbij kunnen begeleiden.	2.1 Algemene interesse (3) 6.4 Samenhang doorzien (4)	2	2	<ul style="list-style-type: none"> • Het hebben van kennis van de (rand)voorwaarden voor zorgvuldig gebruik van de natuurlijke/spelomgeving en deze kunnen toepassen. • Het hebben van kennis van de eigenschappen en onderhoudsbehoefte van het voor de leeftijdsgroep relevante (spel)materiaal en dit kunnen toepassen.
	4. Adequaaf kunnen optreden in crisissituaties, bij ziekte of ongevallen. Hulp en steun kunnen bieden aan betrokkenen. Inlevingsvermogen kunnen tonen. In staat zijn om de jeugdleden op te vangen en gerust te stellen.	4.1 Probleemoplossend vermogen (4) 8.4 Drukbestendigheid (3) 8.3 Veilig werken (3)	0	0	<ul style="list-style-type: none"> • EHBO basisvaardigheid (per team minimaal 1 EHBO-diploma). • Kennis van hygiënevoorschriften. • Kennis weersontwikkeling en het effect van (weers)omstandigheden. • Leiderschap in crisis, interventies aanpassen aan de acuutheid van het proces of het moment.

3.3. Functiecompetenties teamleider bevers/welpen/scouts

Taak 3	Functiecompetenties	Persoonsgebonden competenties (zie boek <i>Persoonsgebonden competenties</i>)	Leider (gekwali-ceerd)	Teamleider (gekwali-ceerd)	Toe te passen kennis en vaardigheden
Het begeleiden van jeugdleden in hun persoonlijke ontwikkeling	1. Het kunnen stimuleren en enthousiasmeren van jeugdleden om actief deel te nemen aan het activiteitenprogramma en hierin een basis te vinden voor hun persoonlijke ontwikkeling.	5.3 Initiatief en stimuleren (4) 7.1 Ontwikkelingsgerichtheid (4) 7.2 Coachen & begeleiden (4) 7.3 Overtuigingskracht (3)	2	2	<ul style="list-style-type: none"> • Het op een positieve wijze bijdragen aan het spelplezier door persoonlijk enthousiasme en voorbeeldgedrag alsmede door het stimuleren van jeugdleden. • Het hebben van kennis over en stimuleren van deelname aan activiteiten buiten de eigen groep (regionaal, landelijk en internationaal).
	2. Het bieden van uitdaging en motivatie tot het leveren van prestatie en inzet, tot het nemen van initiatieven en het ontwikkelen van persoonlijke groei.	5.2 Initiatief en stimuleren (4) 7.1 Ontwikkelingsgerichtheid (4) 7.2 Coachen & begeleiden (4)	2	2	<ul style="list-style-type: none"> • Het stimuleren van subgroepen, teams of ploegen tot het aangaan van gezamenlijke uitdagingen en het neerzetten van een gezamenlijk resultaat. • Het op het individuele jeugdlid toegespitst toepassen van de progressiesystematiek binnen het spelaanbod.
	3. In staat zijn om zelfvertrouwen, verantwoordelijkheid en zelfbewustzijn bij de jeugdleden te ontwikkelen door het stapsgewijs en begeleid toekennen van taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden; zorgen voor positieve feedback en waardering.	5.2 Initiatief en stimuleren (4) 7.2 Coachen & begeleiden (4) 7.1 Ontwikkelingsgerichtheid (4)	2	2	<ul style="list-style-type: none"> • Het kennen en kunnen overdragen van het waarom van de (toepassing van de) Scoutingmethode en de omgangsvormen. • Het gericht kunnen stimuleren van ontwikkeling in teamactiviteiten of persoonlijke activiteiten door gebruik te maken van het progressiesysteem. • Het kennen en kunnen toepassen van de motivatiefactoren in de keuzes ten aanzien van het toekennen van verantwoordelijkheden en het betrekken van jeugdleden in activiteiten en besluitvorming.

					<ul style="list-style-type: none"> • Het afgestemd op de ontwikkeling(sfase) van de jeugdleden kunnen uitleggen van de competentiebenadering van Scouting Academy. • Het hanteren van een positieve neutrale basishouding naar ieder individu. • Het geven van feedback op een stimulerende wijze.
	4. Het vervullen van een voorbeeldfunctie voor de jeugdleden, het tonen van voorbeeldgedrag en goede omgangsvormen vanuit zelfrespect en respect voor de ander.	2.1 Algemene interesse (3) 5.6 Doorzettingsvermogen (4) 6.1 Integriteit (4) 6.4 Samenhang doorzien (3) 7.2 Coachen & begeleiden (4) 7.3 Overtuigingskracht (3)	2	2	<ul style="list-style-type: none"> • Het, op basis van de kennis van de geschiedenis, de missie en de spelvisie van Scouting aan jongeren duidelijk kunnen maken: <ul style="list-style-type: none"> - wat de maatschappelijke bijdrage van Scouting is. - waarom welk gedrag wenselijk is. • Van achtergrond (waarom) en toepassing van de gedragscode, zowel tussen jongeren onderling, tussen leidinggevendenden en jongeren en tussen leidinggevendenden onderling. • Het hebben van kennis en inzicht van de gevolgen van Scouting activiteiten op het milieu en de omgeving.
	5. Tijdens groepsactiviteiten kunnen sturen op het stimuleren van samenwerking, acceptatie, wederzijds vertrouwen en waardering.	3.3 Invloed uitoefenen (4) 7.2 Coachen / begeleiden (4)	2	2	<ul style="list-style-type: none"> • Het geven van feedback, rekening houdend met ontwikkelings- en stijlverschillen tussen individuen. • Het stellen van grenzen en daarbij uitleggen op welke waarden en normen die zijn gebaseerd.

	6. Jeugdleden en collega-leidinggevenden het gevoel kunnen geven geaccepteerd te worden, erbij te horen en gewaardeerd te worden, o.a. door het bieden van persoonlijke zorg.	7.2 Coachen & begeleiden (4)	2	2	<ul style="list-style-type: none"> • Het in verschillende situaties kunnen benoemen en toepassen van leiderschaps- en coachstijlen. • Het hanteren van een positieve neutrale basishouding naar ieder individu. • Het geven van feedback op een stimulerende wijze. • Het kennen en kunnen toepassen van de motivatiefactoren.
--	---	------------------------------	---	---	--

3.4. Functiecompetenties teamleider bevers/welpen/scouts

Taak 4	Functiecompetenties	Persoonsgebonden competenties (zie boek <i>Persoonsgebonden competenties</i>)	Leider (gekwalificeerd)	Teamleider (gekwalificeerd)	Toe te passen kennis en vaardigheden
Het begeleiden van jeugdleden in hun persoonlijke ontwikkeling	1. De noodzaak inzien van een juiste taakverdeling, de eigen werkzaamheden afstemmen met overige teamleden, om tot een goede verdeling te komen.	6.2 Aanpassingsvermogen (5)	2	2	<ul style="list-style-type: none"> Het kennen en kunnen toepassen van de motivatiefactoren in de keuzes t.a.v. het toekennen van verantwoordelijkheden. In staat zijn m.b.v. een planningstool (bijv. mindmap en strokenschema) de benodigde inzet te inventariseren en te ordenen. In staat zijn tot het maken van een draaiboek.
	2. Regelmatig evalueren van de werkzaamheden en de eigen functie, in afstemming met teamleiding en praktijkbegeleider.	8.2 Systematisch werken (4)	2	2	<ul style="list-style-type: none"> Het kennen en kunnen toepassen van verschillende evaluatietechnieken. Kunnen reflecteren op resultaat, teamsamenwerking en het eigen functioneren.
	3. Herkennen en aandragen van verbeterpunten en werken aan kwaliteit en persoonlijke ontwikkeling d.m.v. Talent Ontwikkel Plan (TOP).	1.2 Ontwikkelingsbreedte (3) 8.5 Zelfsturend vermogen (4)	2	2	<ul style="list-style-type: none"> Het kunnen reflecteren op eigen functioneren en eigen ontwikkeling in samenhang met de te realiseren ontwikkeling binnen team en groep (bijv. door het volgen en afronden van een Gilwell-cursus).
	4. In staat zijn om op ordelijke en voorgeschreven wijze registratie bij te houden van zowel de eigen competentieontwikkeling als die van de jeugdleden.	5.5 Concentratie en accuratesse (3)	1	2	<ul style="list-style-type: none"> Het progressiesysteem voor de leeftijdsgroep kunnen toepassen in het spelaanbod en in de ondersteuning van de individuele ontwikkeling en de daarvoor benodigde registratie (kunnen) bijhouden. Het competentiesysteem van Scouting Academy kennen en kunnen uitleggen en toepassen voor zowel de eigen ontwikkeling als die van jongeren.

					En de daarvoor benodigde registratie (kunnen) bijhouden.
	5. Deelnemen aan de groepsraad en overige groepsactiviteiten en bijeenkomsten, en hierin actief participeren door eigen inbreng, afstemming en overleg.	3.1 Uitdrukkingsvaardigheden (3) 3.3 Invloed uitoefenen (4) 7.3 Overtuigingskracht (3)	2	2	<ul style="list-style-type: none"> • De voor democratische vertegenwoordiging en groepsmanagement benodigde informatie kunnen opzoeken (bijvoorbeeld in het huishoudelijk reglement) en deze toepassen. • Scouting informatiebronnen en -systemen gebruiken. • Het kunnen leveren van inbreng op zodanige wijze dat gezamenlijkheid en draagvlak wordt gevonden. • In staat zijn de eigen mening en het collectieve belang in balans naar voren te brengen.
	6. Deelnemen met de teamleiding en jeugdleden aan activiteiten en bijeenkomsten op groeps-, regio- en (inter)nationaal niveau, en hierin actief participeren door eigen inbreng, afstemming en overleg.	2.1 Algemene interesse (3) 8.4 Drukbestendigheid (3)	1	2	<ul style="list-style-type: none"> • Het stimuleren van jeugdleden tot het aangaan van nieuwe ervaringen. • In staat zijn de Nederlandse omgangsvormen toe te lichten in relatie tot dat wat in andere landen gebruikelijk is.

3.5 Functiecompetenties teamleider bevers/welpen/scouts

Taak 5	Functiecompetenties	Persoonsgebonden competenties (zie boek <i>Persoonsgebonden competenties</i>)	Leider (gekwalificeerd)	Teamleider (gekwalificeerd)	Toe te passen kennis en vaardigheden
Het begeleiden van jeugdleden in hun persoonlijke ontwikkeling	1. Het begeleiden van nieuwe teamleden bij de introductie.	2.1 Algemene interesse (3) 7.2 Coachen & begeleiden (4)	1	2	<ul style="list-style-type: none"> • Het kennen van en kunnen toepassen van de aanpak van Scouting Academy. • Het kunnen samenstellen van een introductieprogramma voor een nieuwe leidinggevende, in afstemming met de praktijkbegeleider. • Kennis van en inzicht in de effecten van samenwerken binnen een team(teamproces) en de mogelijke invloed daarop hebben.
	2. In staat zijn om op bekwame wijze de speleenheid te vertegenwoordigen binnen de groep via contacten met de teamleiders van andere speleenheden, de praktijkbegeleider en groepsbegeleider.	6.3 Organisatiebewustzijn (4)	1	2	<ul style="list-style-type: none"> • Het regelmatig afstemmen met de groeps- en praktijkbegeleider over de ontwikkeling van het team en de teamleden. • Het afstemmen van de jaarlijkse overgang van jeugdleden naar de andere leeftijdsgroep op een zodanige wijze dat een soepele overgang mogelijk is.
	3. In staat zijn om op bekwame wijze de speleenheid te vertegenwoordigen buiten de groep via contacten met de teamleiders van andere groepen en de regio en binnen de groep als aanspreekpunt voor ouders van de jeugdleden.	6.5 Klant- en servicegerichtheid (4)	1	2	<ul style="list-style-type: none"> • Het initiëren van collectieve en individuele contacten met ouders, gebruik makend van het materiaal dat daarvoor binnen Scouting Nederland is ontwikkeld. • Zodanig reageren op klachten en/of feedback van ouders dat de vertrouwensrelatie wordt ontwikkeld of bevestigd. Daarbij in staat zijn heldere feedback te geven over het gedrag van een jeugdlid en de effecten daarvan.

	4. Zich bewust tonen van het belang van de kwaliteit van het activiteitenprogramma en die kwaliteit bewaken.	5.1 Beslissingsniveau (3) 8.1 Ondernemend handelen (3)	1	2	<ul style="list-style-type: none"> • Periodiek (maar minimaal jaarlijks) evalueren van de resultaten van de speltak (zie referentiepunten in hoofdstuk 2). • Deelnemen aan de groepsontwikkelingsmomenten zoals die worden ondersteund door landelijke en regionale teams om daarmee kwaliteitsverbetering te realiseren.
	5. In overleg met de groeps- en praktijkbegeleider de kwaliteit van het leidingteam kunnen bewaken en verbeteren.	3.1 Uitdrukkingsvaardigheden (3) 5.1 Beslissingsniveau (3) 8.1 Ondernemend handelen (3)	0	2	<ul style="list-style-type: none"> • Periodiek (maar minimaal jaarlijks) vaststellen of: <ul style="list-style-type: none"> - het leidingteam voldoet aan de teamkwalificatie. - iedere leidinggevende voldoende wordt ondersteund in zijn/haar persoonlijke ontwikkeling. • In staat zijn (eigen en andermans) individueel functioneren bespreekbaar te maken in een persoonlijk evaluatiegesprek.
	6. Initiatief nemen voor (regelmatig) teamoverleg en evaluatie van het leidingteam en zorgen dat dit overleg en deze evaluatie zinvol is voor de samenwerking en nuttig is voor de kwaliteit van het spel.	4.2 Besluitvaardigheid (3)	0	2	<ul style="list-style-type: none"> • Het kunnen geven van leiding en richting binnen een overleg. • Het borgen van de communicatie van afspraken en besluiten (bijv. door het maken van een verslag of besluitenlijst).
	7. Het bevorderen van goede samenwerking, taakverdeling en het gevoel van de gezamenlijke verantwoordelijkheid binnen het team.	5.2 Initiatief en stimuleren (4) 5.3 Leiding geven (4) 5.4 Doelgericht samenwerken (3)	0	2	<ul style="list-style-type: none"> • Het minimaal jaarlijks initiëren van een moment ten behoeve van de teamsamenwerking.

4. Persoonsgebonden competenties teamleider speltak bevers/welpen/scouts

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.

