

Introductie

Scouting is een plezierige vrijetijdsbesteding, die bijdraagt aan de ontwikkeling van degene die deelnemen. Lord Baden Powell, de grondlegger van Scouting, creëerde daarvoor een aanpak die we nu de 'Scouting methode' 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 leider in een speltakteam vorm je, gecoördineerd door de teamleider, met je teamleden en de kinderen/jongeren, de basis van de vereniging Scouting Nederland. De inzet van het leidingteam staat borg voor een leuke vrijetijdsbesteding met toegevoegde waarde: ontwikkeling van persoon en competenties.

Dat geldt zowel voor de jeugdleden 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 in te zetten tijd;
- welke competenties je ervoor nodig hebt.

1.Functietypering leidinggevende bevers / welpen / scouts	
Naam functie	Leid(ster) 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 & huishoudelijk reglement van Scouting Nederland. • Je bent minimaal 18 jaar. • Je bent bereid tot ontwikkeling van de voor de rol (in deze speltak) geldende competenties binnen 8 maanden na aanvang functioneren. • Omgaan met jongeren vraagt om bewustzijn met betrekking tot gedragscodes, normen en waarden. Je sluit je aan bij het door Scouting Nederland gevoerde beleid op het gebied van omgangsvormen. • Je beschikt over een voor de rol geldige Verklaring Omtrent Gedrag (aspecten 1, 2 en 8) en je onderschrijft de omgangscodes.
Beschrijving van de functie	<ul style="list-style-type: none"> • Als leid(st)er ben je medeverantwoordelijk voor de goede uitvoering van het Scouting spel en een veilige (speel)omgeving voor de kinderen. • Als leid(st)er stimuleer je de ontwikkeling van de jeugdleden. Je bent medeverantwoordelijk voor het realiseren van een gekwalificeerd leidingteam. • Periodiek neem je deel aan het overleg van de leiding van alle speltakken in een groep, de groepsraad.
Indicatie minimum tijdsbeslag	<p>Gemiddeld per week: 7 uur</p> <ul style="list-style-type: none"> • Opkomst en voorbereiding: 5 uur • Begeleiding teamleden / eigen deskundigheidsbevordering: 1 uur • Teamoverleg (1 x per twee weken): 0,5 uur • Groepsraad & groepsdag(1 x per vier weken): 0,5 uur • Zomerkamp: 1 week per jaar • Weekendkamp: twee weekenden • Regionale en landelijke activiteiten: één weekend 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 competentieontwikkeling bij zowel jeugd- als volwassen leden. Vanuit Scouting Nederland en de regio worden diverse mogelijkheden voor deskundigheidsontwikkeling geboden binnen Scouting. Jouw competenties (met ingang van 2011) worden geregistreerd (vastgelegd). Hiermee kun je ook buiten Scouting aantonen dat

je beschikt over die competenties.

- Binnen Scouting Nederland dragen we bij de meeste interne en externe (spel)activiteiten geschikte kleding de Scoutfit. Hiermee drukken we onderlinge en internationale verbondenheid uit. De Scoutfit is te koop in de Scoutshop (www.scoutshop.nl). Het ontwerp van de Scoutfit is afgestemd op actieve (buiten)avonturen.
- Scouting kent een inmiddels 100 jarige historie en (een) heldere visie / uitgangspunten. De Scouting code (wet & belofte) biedt heldere aanknopingspunten voor een zinvolle bijdrage aan elkaar en in de maatschappij. Wanneer je besluit mee te doen als jeugd- of volwassen lid (geïnstalleerd wordt) leg je de belofte af. Hiermee onderschrijf je de uitgangspunten van scouting.

Zoals je ziet is Scouting wel vrijwillig maar niet vrijblijvend!

2. Doel & resultaten leidinggevende 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">• kinderen plezier hebben en zichzelf/hun competenties ontwikkelen.• het leidingteam functioneert als team dat plezier beleeft in de samenwerking ten behoeve van de kinderen.• de 'toegevoegde' waarde(n) van Scouting word(t)(en) beleefd.
Beoogde resultaten	<p>Jouw invulling van de rol leidt tot:</p> <ul style="list-style-type: none">• voldoende kinderen (aantal verschilt per speltak) die deelnemen aan een spelaanbod dat plezier en ontwikkeling biedt.• een ontvangst / doorstroming van kinderen 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	<ul style="list-style-type: none">• Gemiddeld aantal jeugdleden per jaar ten opzichte van het wenselijke speltak gemiddelde.• Mate van doorstroom van jeugdleden naar de opvolgende speltak.• Mate van ontwikkeling / plezier van de kinderen.• Betrokkenheid / beleving van ouders.• Ontwikkeling van teamleden.• Succesbeleving bij jeugd- en volwassen leden omdat hun competenties aantoonbaar ontwikkelen en buiten scouting zichtbaar te maken zijn (en daar worden gewaardeerd).

3. Taken en competenties leidinggevende 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 competentiebeschrijving: 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 gaan vervullen.
- Met het vaststellen van wat iemand al kan (elders of eerder verworven competenties) hoeft niet alles 'opnieuw' geleerd en ontwikkeld te worden. Je kunt samen een gerichte ontwikkeling organiseren.
- Door voor ieder een persoonsgebonden profiel te maken, kun je ook checken voor welke andere Scoutingfuncties iemand in aanmerking komt.
- Wat je binnen Scouting aan competenties hebt ontwikkeld, wordt ook voor functies buiten Scouting inzichtelijk gemaakt.

Het functieprofiel voor leidinggevende bevers/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. Een verdere toelichting van persoonsgebonden competenties vind je in deel 4 van deze functiebeschrijving. Een overzicht van de persoonsgebonden competenties staat op de website (www.scouting.nl) en in het competentieboek *Persoonsgebonden competenties*.
- 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 basis- en gekwalificeerd leidinggevende?

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: 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 leidinggevende bevers / welpen / scouts

(Kern)taken	Funciecompetenties	Persoonsgebonden competenties	Leid(st)er basis	Leid(st)er gekwalificeerd	Toe te passen kennis/vaardigheden
Het maken, voorbereiden en evalueren van Scouting programma's	1. Het kunnen inventariseren van activiteitenwensen van jeugdleden	2.2 Analyseren Basis (3) Gekwalificeerd (3)	1	2	<ul style="list-style-type: none"> Het kunnen toepassen van minimaal twee verschillende inventarisatiemethodieken van verwachtingen.
	2. Instaat om, al dan niet tezamen met het leidingteam, een jaarplan te vervaardigen waarin op basis van spelvisie en progressiesysteem een uitdagend spelaanbod wordt geborgd en waarbij de ontwikkeling van de individu tot zijn recht komt.	4.2 Besluitvaardigheid Basis (1) Gekwalificeerd (2)	0	1	<ul style="list-style-type: none"> Het kennen en kunnen toepassen van spelvisie, spelaanbod en progressiebenadering. Het kunnen begroten en werken met (deel)budgetten 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, activiteitenwens, het leeftijdseigene en ontwikkelingsniveau van de leeftijdsgroep.	5.3 leiding geven Basis (2) Gekwalificeerd (3) 5.4 Doelgericht samenwerken Basis (2) Gekwalificeerd (3)	1	2	<ul style="list-style-type: none"> Het kennen en kunnen toepassen van de Scoutingmethode (spelvisie & spelaanbod leeftijdsgroep) rekening houdend met wensen van, het leeftijdseigene en ontwikkelingsniveau van de jeugdleden. Het kennen van de geschiedenis van Scouting en deze kunnen verbinden aan de zingeving en de betekenis van Scouting in de huidige maatschappij. Het kennen van het doel & visie van Scouting als wereldbeweging. Scouts met beperkingen: de van toepassing zijnde kenmerken van de beperkingen en de gevolgen hiervan voor het spelaanbod kunnen toepassen.

					<ul style="list-style-type: none"> • Het kennen en kunnen gebruiken van de Activiteitenbank met voorbeelden van programma(elementen) van Scouting Nederland. • Op de hoogte blijven van regionale- en 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 leidinggevenden.
	<p>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 en activiteiten) omgeving.</p>	<p>3.2 Functioneren in teamverband Basis (2) Gekwalificeerd (3)</p> <p>5.3 Leiding geven Basis (2) Gekwalificeerd (3)</p> <p>5.4 Doelgericht samenwerken Basis (2) Gekwalificeerd (3)</p>	1	2	<ul style="list-style-type: none"> • Bewust zijn van en in staat zijn tot bekwame toepassing van het leeftijdeigene, de beperkingen en randvoorwaarden van de eigen speltak voor pedagogische veiligheid. • Het kennen en voorkomen van de veiligheidsrisico's in verschillende spelsituaties. • In staat zijn tot het aanbieden en toepassen van een cluster van de in het spelaanbod voor de leeftijdsgroep en speelomgeving (land/water/lucht) relevante Scoutingvaardigheden en deze te instrueren (zie matrix Scoutingvaardigheden). (De Scoutingvaardigheden als geheel, voor de betreffende leeftijdsgroep, moeten worden afgedekt als teamcompetentie.)

	<p>5. Het 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.</p>	<p>5.2 Initiatief en stimuleren Basis (2) Gekwalificeerd (3)</p> <p>7.1 Ontwikkelingsgerichtheid Basis (2) Gekwalificeerd (3)</p>	<p>0</p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Het kennen en kunnen toepassen van minimaal drie verschillende evaluatiemethodieken. • Het kunnen omzetten van uitkomsten in concrete acties en plannen.
--	--	---	----------	----------	---

3.2 Functiecompetenties leidinggevende bevers / welpen / scouts

(Kern)taken	Functiecompetenties	Persoonsgebonden competenties (hoofdstuk 4)	Leid(st)er basis	Leid(st)er gekwalificeerd	Toe te passen kennis/vaardigheden/houding
Het uitvoeren van een activiteiten-programma	1. Het kunnen presenteren, begeleiden en afronden van activiteiten voor jeugdleden.	3.1 Uitdrukkingsvaardigheid Basis (1) Gekwalificeerd (2) 3.4 Informatie overdragen Basis (1) Gekwalificeerd (2)	1	2	<ul style="list-style-type: none"> Het kennen en kunnen toepassen van presentatietechniek bij speluitleg. Gebruik kunnen maken van moderne media als email, internet en webpublicaties voor het onderhouden van contact met de (ouders van) jeugdleden en andere leidinggevend en kaderleden binnen de groep.
	2. Het kunnen toezicht houden en overzicht hebben bij het uitvoeren van activiteiten, en indien nodig op basis van veiligheid- en gedrageregels kunnen handelen of ingrijpen.	5.6 Doorzettingsvermogen Basis (2) Gekwalificeerd (3) 8.3 Veilig werken Basis (2) Gekwalificeerd (3)	1	2	<ul style="list-style-type: none"> Het kennen en kunnen toepassen de relevante arbo- en veiligheidsregelgeving. Het kennen van en handelen naar het beleid van Scouting Nederland inzake omgangsvormen. Waterwerk: het hebben en kunnen toepassen van vaardigheden die horen bij een MBL/ CWO diploma.
	3. Het zorgvuldig kunnen omgaan met materialen en de omgeving en dit verantwoordelijkheidsgevoel kunnen overdragen aan de jeugdleden en ze hierin begeleiden.	2.1 Algemene interesse Basis (2) Gekwalificeerd (3) 6.4 Samenhang doorzien Basis (2) Gekwalificeerd (3)	0	2	<ul style="list-style-type: none"> Het hebben en kunnen toepassen van kennis van de (rand)voorwaarden voor zorgvuldig gebruik van de natuurlijke- en/of spelomgeving. Het hebben en kunnen toepassen van kennis van de eigenschappen en onderhoudsbehoefte van het (spel)materiaal relevant voor de leeftijdsgroep.

	<p>4. Het adequaat kunnen optreden in crisissituaties, bij ziekte of ongevallen. Het bieden van hulp en steun aan betrokkenen. Het tonen van betrokkenheid en inlevingsvermogen en in staat zijn om zo nodig de (jeugd/kader) leden op te vangen en gerust te stellen.</p>	<p>4.1 Probleemoplossend vermogen Basis (2) Gekwalificeerd (4)</p>	<p>1</p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Het hebben en kunnen toepassen van de vaardigheden die hoeren bij een EHV/EHBO-diploma. (Verplicht 1 gediplomeerd EHV-er binnen een leidingteam.) • Het hebben en kunnen toepassen van kennis van hygiënevoorschriften. • Het hebben en kunnen toepassen van kennis met betrekking tot weersontwikkeling en het effect van (weer)omstandigheden. • Het kunnen aanpassen van de leiderschaps- en interventiestijl aan de acuutheid van het proces.
--	--	--	----------	----------	--

3.3 Functiecompetenties leidinggevende bevers / welpen / scouts

(Kern)taken	Functiecompetenties	Persoonsgebonden competenties (hoofdstuk 4)	Leid(st)er basis	Leid(st)er gekwalificeerd	Toe te passen kennis/vaardigheden/houding
Het begeleiden van jeugdleden in hun persoonlijke ontwikkeling	1. Het kunnen stimuleren en enthousiasmeren van jeugdleden om actief deel te nemen aan het activiteitenprogramma.	5.2 Initiatief en stimuleren Basis (2) Gekwalificeerd (3) 7.2 Coachen/begeleiden Basis (1) Gekwalificeerd (2) 7.1 Ontwikkelingsgerichtheid Basis (2) Gekwalificeerd (3) 7.3 Overtuigingskracht Basis (3) Gekwalificeerd (3)	0	2	<ul style="list-style-type: none"> • Het kennen van de leeftijds- en gedragskenmerken van de eigen en opvolgende leeftijdsgroep (inclusief de basis breinontwikkeling) en de consequenties hiervan voor begeleiding (bieden van structuur/toekennen van verantwoordelijkheid) en spel. • Kennis hebben over spanningsdynamiek en fantasie behorende bij de leeftijdsgroep. • Kennis hebben over motivatiefactoren bij jeugdleden en deze kunnen herkennen. • Het hebben van kennis over het progressiesysteem en de relatie met competentieontwikkeling met betrekking tot de eigen leeftijdsgroep. • Het kunnen laten meewegen van motivatiefactoren ter ondersteuning bij het beoordelen voor insignes (naar verhouding reëel belonen). • Het op een positieve wijze bijdragen aan het spelplezier door persoonlijk enthousiasme, voorbeeldgedrag en het stimuleren van de jeugdleden. • Het hebben kennis over en stimuleren van deelname aan activiteiten buiten de eigen groep (regionaal, landelijk en internationaal).

	<p>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.</p>	<p>5.2 Initiatief en stimuleren Basis (2) Gekwalificeerd (3)</p> <p>7.1 Ontwikkelingsgerichtheid Basis (2) Gekwalificeerd (3)</p> <p>7.2 Coachen/begeleiden Basis (1) Gekwalificeerd (2)</p>	0	2	<ul style="list-style-type: none"> • Het stimuleren van subgroepen/teams/ploegen tot het aangaan van gezamenlijke uitdagingen en het neerzetten van een gezamenlijk resultaat. • Het kunnen toepassen van de progressiesystematiek binnen het spelaanbod op het individuele jeuglid.
	<p>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</p> <p>4. Het zorgen voor positieve feedback en waardering.</p>	<p>5.2 Initiatief en stimuleren Basis (2) Gekwalificeerd (3)</p> <p>7.1 Ontwikkelingsgerichtheid Basis (2) Gekwalificeerd (3)</p> <p>7.2 Coachen/begeleiden Basis (1) Gekwalificeerd (2)</p>	0	2	<ul style="list-style-type: none"> • Het kennen en kunnen overdragen van het waarom van de Scouting methode en de omgangsvormen. • Het gericht kunnen stimuleren van ontwikkeling in teamactiviteiten of persoonlijke activiteiten (progressiesysteem). • Het kennen en kunnen toepassen van de motivatiefactoren in de keuzes ten aanzien van het toekennen van verantwoordelijkheden. • Het betrekken van jeugdleden in activiteiten en besluitvorming. • Het kennen en kunnen uitleggen van Scouting Academy afgestemd op de ontwikkeling(sfase) van de jeugdleden. • Het hanteren van een positieve neutrale grondhouding naar ieder individu. • Het geven van feedback op een stimulerende wijze.

	<p>5. Het tijdens groepsactiviteiten kunnen sturen op het stimuleren van samenwerking, verantwoord gedrag, acceptatie, wederzijds vertrouwen en waardering door onder andere het tonen van voorbeeldgedrag.</p>	<p>2.1 Algemene interesse Basis (2) Gekwalificeerd (3)</p> <p>5.6 Doorzettingsvermogen Basis (2) Gekwalificeerd (3)</p> <p>6.1 Integriteit Basis (3) Gekwalificeerd (3)</p> <p>6.4 Samenhang doorzien Basis (2) Gekwalificeerd (3)</p> <p>7.2 Coachen/begeleiden Basis (1) Gekwalificeerd (2)</p> <p>7.3 Overtuigingskracht Basis (2) Gekwalificeerd (3)</p>	1	2	<ul style="list-style-type: none"> • Het kennen en kunnen uitleggen, op basis van de geschiedenis, de missie en de spelvisie van Scouting, aan jeugdleden: <ul style="list-style-type: none"> • Wat de maatschappelijke bijdrage van Scouting is. • Waarom welk gedrag wenselijk is. • Het bespreekbaar kunnen maken van het waarom en toepassen van de omgangscodes, zowel tussen jeugdleden onderling als tussen leidinggevenden en jeugdleden. • Het hebben van kennis en inzicht van de gevolgen van Scouting activiteiten op het milieu en de omgeving.
	<p>6. Jeugdleden het gevoel kunnen geven geaccepteerd te zijn, erbij te horen en gewaardeerd te worden, o.a. door het bieden van persoonlijke zorg.</p>	<p>7.2 Coachen/begeleiden Basis (1) Gekwalificeerd (2)</p>	0	2	<ul style="list-style-type: none"> • Het per situatie kunnen benoemen en toepassen van leiderschaps- en coachstijlen. • Het hanteren van een positieve neutrale grondhouding naar ieder individu. • Het geven van feedback op een stimulerende wijze. • Het kennen en kunnen toepassen van de motivatiefactoren.

3.4 Functiecompetenties leidinggevende bevers/welpen/scouts

(Kern)taken	Functiecompetenties	Persoonsgebonden competenties (hoofdstuk 4)	Leid(st)er basis	Leid(st)er gekwalificeerd	Toe te passen kennis/vaardigheden
Uitvoeren van functiegebonden en organisatorische taken en activiteiten.	1. Het regelmatig evalueren van de werkzaamheden en de eigen rol, in afstemming met teamleiding en praktijkbegeleider.	6.2 Aanpassingsvermogen Basis (3) Gekwalificeerd (4) 8.2 Systematisch werken Basis (2) Gekwalificeerd (3)	1	2	<ul style="list-style-type: none"> Het kennen en kunnen toepassen van verschillende evaluatietechnieken. Het kunnen reflecteren op resultaat, samenwerking binnen het team en het eigen functioneren.
	2. Het herkennen en aandragen van verbeterpunten en werken aan kwaliteit en persoonlijke ontwikkeling d.m.v. doelstellingsafspraken vastgelegd in het Talent Ontwikkeling Plan (TOP).	1.2 Ontwikkelingsbreedte Basis (1) Gekwalificeerd (2) 8.5 Zelfsturend vermogen Basis (3) Gekwalificeerd (4)	1	2	<ul style="list-style-type: none"> Het kunnen reflecteren op het eigen functioneren en de eigen ontwikkeling in samenhang met de te realiseren ontwikkeling binnen het team en de groep bijvoorbeeld door het volgen en afronden van een Gilwellcursus.
	3. In staat om registratie bij te houden van zowel de eigen competentieontwikkeling als die van de jeugdleden.	5.5 Concentratie en accuratesse Basis (2) Gekwalificeerd (3)	0	1	<ul style="list-style-type: none"> Het kennen en kunnen toepassen van het progressiesysteem voor de leeftijdsgroep in het spelaanbod en de ondersteuning van de individuele ontwikkeling en de daarvoor benodigde registratie bijhouden. Het kennen en kunnen toepassen van het Scouting competentiesysteem voor zowel de eigen ontwikkeling als die van jeugdleden en de daarvoor benodigde registratie bijhouden.

	<p>4. Het deelnemen aan de groepsraad, groepsontwikkeling en overige groepsactiviteiten en bijeenkomsten.</p>	<p>3.3 Invloed uitoefenen Basis (2) Gekwalificeerd (3)</p> <p>3.1 Uitdrukkingsvaardigheid Basis (1) Gekwalificeerd (2)</p> <p>7.3 Overtuigingskracht basis (2) gekwalificeerd (3)</p>	<p>1</p>	<p>2</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Het kennen of kunnen opzoeken van de benodigde informatie voor democratische vertegenwoordiging en groepsmanagement (bijvoorbeeld in het huishoudelijk reglement) en deze kunnen toepassen. <ul style="list-style-type: none"> • Het kennen van het voor de groep van toepassing zijnde deel van huishoudelijk reglement Scouting Nederland. • Het kennen van kwalificatieproces en benoemingsproces • Het benutten van informatievoorziening van regio en Scouting Nederland, o.a. voor registratie van competenties. • Het kennen van het instrumenten die gebruikt worden voor groepsontwikkeling. • Het kunnen gebruiken van Scouting informatiebronnen en –systemen. • 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.
--	---	---	----------	----------	--

	<p>5. Het deelnemen met de teamleiding en jeugdleden aan activiteiten en bijeenkomsten op regionaal en (inter)nationaal niveau, en hierin actief participeren door eigen inbreng, afstemming en overleg.</p>	<p>2.1 Algemene interesse Basis (2) Gekwalificeerd (3)</p> <p>8.4 Drukbestendigheid Basis (2) Gekwalificeerd (3)</p>	<p>0</p>	<p>1</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Het kunnen 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.
--	--	--	----------	----------	---

4. Persoonsgebonden competenties leidinggevende 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 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 vinden we zo belangrijk dat je daarover op het aangegeven niveau moet beschikken.

