

Methodieken en werkvormen

Scoutingkennis –

Theorie achtergrondinformatie Scouting Academy



Maker: Scouting Nederland (Commissie Trainingen en Vorming)

Datum van productie: 2015, aangepast december 2023

Kwalificatiekaart

Scoutingkennis – Algemene kennis Scouting Academy

Dit is geen officieel document van Scouting Nederland, maar is door Scouting Nederland geselecteerd omdat het een goed voorbeeld is van hoe je zelf met dit onderwerp aan de slag kunt gaan. Hierdoor kan het zijn dat sommige onderdelen van dit document niet geheel overeenkomen met wat Scouting Nederland normaal communiceert.

Scouting Academy

Scouting Academy is de naam voor het opleidingssysteem voor leiding en andere vrijwilligers van Scouting Nederland. Hieronder vallen niet alleen de trainingen, maar ook alle andere vormen van leren en deskundigheidsontwikkeling voor vrijwilligers in de vereniging.

Binnen Scouting Academy staat jouw ontwikkeling 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 of haar eigen niveau kan instappen. Maatwerk dus!

Doelen

Het doel van Scouting Academy is dat jij je 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:

- Vrijwillig, maar niet vrijblijvend.
- Leren door doen.
- Niet dubbelop leren.
- Teamprofielen.
- Doorlopend leren.

Deze principes zullen hieronder behandeld worden.

Vrijwillig maar niet vrijblijvend

Als leiding heb je verantwoordelijkheid voor het plezier en de ontwikkeling van de jeugdleden. Dat bereik je door met je team een veilig, uitdagend en afwisselend activiteitenprogramma te bieden.

Scouting Academy kan je helpen om de daarvoor benodigde competenties te verwerven en je te ontwikkelen tot een bekwaam en gekwalificeerd leider.

Wanneer je een keer iets geleerd hebt, betekent dit echter niet automatisch dat daarna het programma altijd goed verloopt. Daarom vragen we je om bewust te blijven kijken naar mogelijkheden voor verbetering en ontwikkeling van jezelf en je team. Dit stimuleert de kwaliteit van het programma,

wat leidt tot meer plezier en meer kans op persoonlijke ontwikkeling van jeugdleden. Dat is wat Scouting zo mooi maakt: een plezierige tijdbesteding waarbij zowel de jeugdleden als leiding zich kunnen ontwikkelen.

Leren door doen

Leidinggeven leer je vooral door elke week samen met je team een uitdagend en afwisselend programma te bieden. Door veel in de praktijk te oefenen en met elkaar te kijken hoe het is gegaan en wat er nóg beter kan, ontwikkel je je persoonlijke stijl van leidinggeven en word je je bewust van je ontwikkelmogelijkheden. Sommige dingen kun je niet oefenen in de praktijk van je eigen groep en soms is het handig om gebruik te kunnen maken van kennis, ervaringen en vaardigheden van anderen buiten de groep. Daarom is het bijvoorbeeld mogelijk een stage of praktijkopdracht bij een andere groep te doen.

Veel regio's hebben een trainingsteam die trainingen aanbieden (kijk in SOL voor het aanbod, ook van andere regio's). Ook dit is een mooie gelegenheid om met leiding van andere groepen kennis te maken en ervaringen uit te wisselen.

Niet dubbelop leren

Door elke week als leidinggevende voor je speltak te staan, ontwikkel je allerlei competenties. Daarnaast zijn veel leidinggevendenden vroeger jeugdlid geweest, waarbij ze allerlei dingen geleerd hebben die je als bekwaam leidinggevende nodig hebt. Ten slotte wordt ook in beroepsopleidingen en de hedendaagse arbeidsmarkt steeds meer aandacht geschonken aan de 'soft skills', zoals teamwork, communicatieve en sociale vaardigheden.

Kortom, op allerlei manieren kun je competenties verwerven die je nodig hebt als bekwaam en gekwalificeerd leidinggevende. Scouting Academy probeert rekening met deze 'eerder verworven competenties' te houden door uit te gaan van het principe 'niet dubbelop leren'. Voor de competenties waarin jij je door je opleiding of je werk al ontwikkeld hebt, hoef je dan ook niet nog een keer opgeleid te worden. Dit betekent dat je voor je kwalificatie als leidinggevende niet meer een verplicht standaard opleidingstraject hoeft te volgen. Afhankelijk van de competenties die je al beheerst, wordt gekeken naar de nog ontbrekende competenties die je via praktijkoefeningen, stages, trainingen of op andere manieren kunt ontwikkelen.

Omgekeerd wordt er vanuit Scouting Academy naar gestreefd de competenties die je bij Scouting door ervaring, oefening, training e.d. hebt verworven, zo concreet mogelijk te benoemen. Door dit in je cv op te nemen, kun je in je opleidings- of werksituatie aantonen wat je allemaal bij Scouting hebt geleerd.

Teamprofielen

Elke leidinggevende moet weliswaar over de minimale basiscompetenties voor de functie beschikken, maar niet elke leiding hoeft volledig voor de functie gekwalificeerd te zijn. Om wel de minimum teamkwaliteit te borgen, stellen we aan teams op elk niveau enkele basisvoorwaarden. De samenstelling van een team bepaalt daarbij dus of een team aan de basisvoorwaarden voldoet en daarmee bevoegd is om de taken en functies uit te voeren. Dit betekent dat elke keer dat een team van samenstelling verandert, de leden met elkaar moeten bekijken of het team nog aan deze basisvoorwaarden voldoet. Is dat niet het geval, dan is het team niet bevoegd de taken uit te voeren, totdat wel aan de basisvoorwaarden wordt voldaan. Net als bij de basiscompetenties voor individuele leiding, is de groep verantwoordelijk voor het bewaken en vaststellen van de basisvoorwaarden en de bevoegdheden van zijn leidingteams.

Het minimum niveau aan basisvoorwaarden voor leidingteams staat weergegeven in het teamprofiel. Hierin staat naast het minimumniveau ook het gewenste niveau voor leidingteams beschreven. Elk leidingteam kijkt regelmatig in hoeverre het aan het gewenste teamprofiel voldoet. Dat gebeurt in ieder geval wanneer de samenstelling van het team verandert. De nog ontbrekende voorwaarden kunnen worden aangevuld door deskundigheidsbevordering van de huidige teamleden of door het werven van nieuwe teamleden die al over de benodigde competenties beschikken. In uitzonderingsgevallen kan ook tijdelijk leiding van een andere speltak worden ingezet.

Bijvoorbeeld wanneer een aantal van de eigen leiding verhinderd is en er daardoor te weinig leiding aanwezig is. Maar bijvoorbeeld ook wanneer nog niemand van een leidingteam welpen over een kampkwalificatie beschikt. Dit hoeft geen probleem te zijn voor de wekelijkse opkomsten, maar wanneer het leidingteam met de welpen een weekend of zomerkamp wil houden, moet er minimaal één leidinggevende (eventueel van een andere speltak) met een juiste kampkwalificatie meegaan.

Doorlopend leren

Hiervoor is al aangegeven dat leiding zijn bij Scouting wel vrijwillig, maar niet vrijblijvend is. Door steeds te blijven kijken naar kansen voor verbetering, draag je bij aan de kwaliteit van het activiteitenprogramma en het plezier en de ontwikkeling van jeugdleden. Scouting Nederland ondersteunt je hierin door onder andere een trainingsaanbod, zeilcursussen voor waterscouts en de mogelijkheid om een kwalificatie als leidinggevende te verwerven. Maar ook na het behalen van je kwalificatie als leidinggevende en eventueel basiscertificaten om met jeugdleden veilig te kunnen zeilen, houdt de ontwikkeling van jou en je team natuurlijk niet op. Ook hierin kan Scouting je ondersteunen met diverse verdiepingstrainingen en kwalificaties.

Enkele voorbeelden hiervan zijn de kwalificaties 'Op kamp', cursussen voor zeilinstructeur en Gilwell-training, maar bijvoorbeeld ook de (inter)regionale Scoutiviteit en workshops binnen je regio.

Kortom, Scouting biedt ook jou als vrijwilliger de kans én uitdaging om je talenten te ontwikkelen. Doordat jij je steeds verder ontwikkelt, wil je op een gegeven moment misschien ook wel doorgroeien naar een andere, meer uitdagende functie. De functie-eisen voor alle kaderfuncties zijn goed in beeld gebracht, waardoor doorgroeimogelijkheden ook duidelijk zijn. Door kwalificaties te koppelen aan functies, wordt duidelijk op welk competentieniveau jij in staat bent een functie uit te voeren. Hierdoor wordt het ook makkelijker om zowel binnen als buiten Scouting te benoemen wat je binnen Scouting allemaal hebt geleerd en over welke competenties je beschikt. Kwalificeren is wel functiegericht. Alleen de functie je bekleed kan je voor gekwalificeerd raken. Je kan je natuurlijk wel altijd ontwikkelen.

Functies en rollen

De groep is zelf verantwoordelijk voor de kwaliteit van leidingteams, maar jij 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 vrijwilligers klaar om je daarbij direct of indirect te ondersteunen. Dit zijn onder andere: de praktijkbegeleider, de groepsbegeleider, de praktijkcoach, de trainer en de opleider. Hieronder worden deze rollen beschreven.

Praktijkbegeleider

De praktijkbegeleider maakt deel uit van de Scoutinggroep. De praktijkbegeleider ondersteunt jou en jouw team in de ontwikkeling van je deskundigheid en in het bewaken en verbeteren van de kwaliteit van het Scoutingspel. De praktijkbegeleider stelt samen met elk leidingteam een plan op voor de ontwikkeling van de deskundigheid van het leidingteam en de individuele teamleden (Talent Ontwikkel Plan, TOP) en informeert de groepsbegeleider over de voortgang. De praktijkbegeleider heeft ook een belangrijke taak in de registratie van de (deel)kwalificaties van leiding. Hij stelt vast over welke competenties een leidinggevende beschikt, registreert hiervoor de bijbehorende deelkwalificaties in Scouts Online en doet, indien hij zelf niet gekwalificeerd is, uiteindelijk de aanvraag voor de kwalificatie van een leidinggevende bij de praktijkcoach. Een praktijkbegeleider die zelf gekwalificeerd is heeft meer vrijheden in het afronden van kwalificaties van leidinggevers.

Daarnaast zorgt hij ervoor dat de leidingteams zich bewust zijn van de kwaliteit van het spel en motiveert hen om hier op bij te sturen indien nodig. Hierbij bewaakt hij de samenhang van de kwaliteit van het spel van alle speltakken. De doorlopende leerlijn is hier een voorbeeld van. Kortom, een praktijkbegeleider bewaakt de kwaliteit van de leidingteams en de individuele leidinggevers en ondersteunt leiding in het behalen van de competenties voor hun kwalificatie. De praktijkbegeleider beoordeelt de competenties van leiding en vraagt, indien hij zelf niet gekwalificeerd is, het assessment aan bij de praktijkcoach. De leidinggevende wordt, indien de praktijkbegeleider zelf niet gekwalificeerd is, vervolgens door de praktijkcoach gekwalificeerd. De ideale praktijkbegeleider is een ervaren (oud-)leidinggevende, die het leuk vindt om nieuwe leiding en leidingteams te begeleiden.

Uiteraard voldoet een praktijkbegeleider aan het basisniveau en kent een praktijkbegeleider de spelvisie en het programma van de verschillende speltakken.

De praktijkbegeleider hoeft geen lid te zijn van het groepsbestuur, maar het *kán* wel. Dit is een keuze van de groep zelf. De praktijkbegeleider maakt in elk geval wel deel uit van de groepsraad en heeft dus ook stemrecht.

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.

In sommige groepen wordt de rol van groepsbegeleider en van praktijkbegeleider door één en dezelfde persoon gedaan. In kleine groepen kan dit een voordeel zijn, omdat je dan minder vrijwilligers nodig hebt; in grote groepen wordt het takenpakket wel erg groot en is het soms zelfs zinvol om meerdere praktijkbegeleiders te hebben, bijvoorbeeld voor bevers, welpen, scouts en voor explorers en roverscouts. Omdat het takenpakket van de groepsbegeleider al erg groot is, is het wel verstandig om te voorkomen dat het een dubbelfunctie wordt met de praktijkbegeleider.

De keuze om een praktijkbegeleider deel uit te laten maken van het groepsbestuur of niet heeft ook voor- en nadelen. Voordeel is dat een praktijkbegeleider het bestuur op de hoogte kan houden van wat er allemaal gebeurt en wat de ontwikkelingen zijn. Ook kan de praktijkbegeleider dan meedenken over het beleid ten aanzien van opleiding. Nadeel is wel dat het deze persoon meer tijd kost en dat hij minder 'onafhankelijk' is; want deze persoon is dan dus lid van 'het bestuur'.

Elke groep zal hier zijn eigen modus in moeten zoeken.

Groepsbegeleider

De groepsbegeleider is de begeleider of coach van de leiding in het reilen en zeilen van de teams, zoals de bezetting en onderlinge samenwerking binnen en tussen leidingteams. De groepsbegeleider is één van de eerste mensen die een nieuwe leidinggevende spreekt binnen de groep.

De groepsbegeleider bewaakt de sfeer 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. De groepsbegeleider regelt onder andere de intake van nieuwe leiding, de introductie in de speltak en de begeleiding in de eerste periode. Samen met de praktijkbegeleider maakt de groepsbegeleider met de nieuwe leiding afspraken over het gewenste ontwikkel- of opleidingstraject.

De groepsbegeleider is een verplicht lid van het groepsbestuur. De groepsbegeleider onderhoudt de contacten tussen bestuur, de leidingteams en de praktijkbegeleider. De groepsbegeleider is verantwoordelijk voor het vrijwilligersbeleid van de Scoutinggroep. De groepsbegeleider werft en begeleidt nieuwe leiding en bestuursleden en informeert bij iedereen jaarlijks hoe het gaat. De groepsbegeleider bemiddelt bij meningsverschillen binnen de leidingteams. De groepsbegeleider maakt deel uit van het bestuur van de groep en bewaakt samen met hen de kwaliteit van het spelaanbod. Voor het opleidingstraject werkt de groepsbegeleider samen met de praktijkbegeleider.

Praktijkcoach

De praktijkcoach maakt deel uit van de regio. De praktijkcoach verzorgt onder andere de begeleiding van praktijkbegeleiders in zijn regio, door regelmatig naar de praktijkbegeleiders in de groepen toe te gaan en de voortgang van de ontwikkeling van leiding(teams) in de groep te bespreken. Ook organiseert een praktijkcoach uitwisselingsbijeenkomsten voor praktijkbegeleiders in de regio en bespreekt samen met hen de ondersteunings- en opleidingsbehoefte vanuit de groepen, maar ook vanuit de praktijkbegeleiders zelf. Samen met de coördinator van het trainingsteam van de regio bekijkt de praktijkcoach hoe en welke ondersteuning en opleiding geboden kan worden.

Afhankelijk van de grootte van de regio, zullen in elke regio ongeveer twee tot vier praktijkcoaches actief zijn.

Trainer

De trainer organiseert trainingen en workshops om jou en jouw team te ondersteunen in het verwerven van vaardigheden en het vergroten van je deskundigheid. De meeste trainingen worden georganiseerd door de regio of interregionaal. Daarnaast zijn er (inter)regionale activiteiten zoals Scoutiviteit of landelijke activiteiten Scout-In waar trainingen worden gegeven.

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.

Competenties: de definitie

Er zijn vele definities van competenties. Binnen Scouting Nederland wordt de volgende definitie van competenties gehanteerd:

‘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.’

In simpele woorden: het kunnen uitvoeren van een vaardigheid om een functie goed te kunnen uitvoeren.

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 op de kwalificatiekaarten aangegeven welke kennis, vaardigheden en houdingsaspecten horen bij de competenties die voor de functie vereist zijn.
- Individuele competenties worden beschreven in relatie tot de functie binnen een organisatie.
- Je bent pas competent wanneer je niet alleen iets kent, 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 kun je ontwikkelen. Een talent is het vermogen om jezelf op verschillende gebieden te ontwikkelen: het betreft dus het ontwikkelingspotentieel dat je hebt.

De organisatie en competenties

Elke organisatie heeft doelstellingen. Vrijwilligers zijn onmisbaar in het behalen van deze doelstellingen. Scouting Nederland heeft dus behoefte aan mensen die:

- beschikken over competenties die bij hun rol horen.
- bereid zijn om deze competenties in te zetten voor hun functie.

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 voor kinderen en jongeren, creëert speciale verantwoordelijkheden.

Scouting heeft voor de verschillende functies een set van competenties opgesteld. 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 welke kennis en vaardigheden er al bij leiding en andere vrijwilligers aanwezig zijn, zodat je wanneer je iemand zoekt voor een bepaalde functie, je weet wie er al binnen de vereniging zijn (zoeken en matchen).

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, bijvoorbeeld of je creatief bent, goed kunt luisteren of zorgvuldig bent.
- 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. Voorbeelden van functiegebonden competenties zijn kennis van EHBO, in staat zijn op een goede manier feedback te geven of in staat zijn om een spel uit te leggen.

Persoonsgebonden competenties

Iedereen ontwikkelt tijdens zijn of haar leven kennis en vaardigheden en zet die in bij de functies die worden vervuld. Dat gebeurt binnen Scouting, maar ook buiten Scouting in het dagelijkse werk of in de thuissituatie:

- Samenwerken is bijvoorbeeld belangrijk binnen Scouting (samenwerken binnen het leidingsteam), maar ook 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 zal je diezelfde competentie op andere plekken kunnen inzetten. Andersom geldt dat natuurlijk ook. Op het moment dat iemand vergadererervaring heeft opgedaan binnen een andere organisatie, kan die competentie ook worden ingezet binnen Scouting.

Deze kennis en vaardigheden worden persoonsgebonden competenties genoemd. Deze zijn ook inzetbaar bij verschillende rollen en functies binnen Scouting. Dat speelt een rol wanneer je iets anders gaat doen binnen Scouting. Een voorbeeld met betrekking tot het maken van een planning:

- Het maken van een programma voor het zomerkamp vraagt om het vermogen een programmaplan te maken op basis van de spelvisie en de 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 opstellen van de begroting voor de groep. Elke speltak moet tijdig zijn wensen voor nieuwe tenten en materialen indienen.

Het ontwikkelen van je persoonlijke competenties is binnen Scouting niet nodig voor je functie.

Natuurlijk streeft Scouting er wel naar dat je je door het organiseren van activiteiten en het geven van leiding ontwikkelt, maar of je daar actief iets mee wilt doen is jouw keuze. Alle persoonsgebonden competenties binnen Scouting zijn beschreven op basis van deze competenties. Door aan de hand van de beschreven persoonsgebonden competenties te inventariseren welke competenties nieuwe mensen al buiten Scouting hebben ontwikkeld, kan een efficiënte ontwikkelroute worden vastgesteld. Je hoeft alleen datgene te leren wat nog niet bekend is en waarom een aantal dingen binnen Scouting op een bepaalde manier gedaan wordt (de Scoutingmethode). Meer over de Scoutingmethode is te vinden onder Spelvisie en spelaanbod.

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 volgende zaken:

- De plaats van de functie binnen Scouting Nederland.
- De minimale voorwaarden om de functie te kunnen vervullen.
- Een indicatie van de tijd die de functie in beslag neemt.
- De doelstelling van de functie-invulling.
- De beoogde resultaten van de functie.
- Een beschrijving van de functiegebonden competenties.

Op de site van Scouting Nederland vind je alle functieprofielen, zoals het functieprofiel voor leiding.

Kwalificatie

De benodigde competenties worden dus in het functieprofiel aangegeven met een basisniveau voor kwalificatie. Daar waar de nieuwe vrijwilliger nog niet aan het basisniveau voldoet, is ontwikkeling van de competentie noodzakelijk. Heeft de vrijwilliger wel het basisniveau, dan wordt dat gewaardeerd en erkend. Dat heet 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 (ervaring).
- Het kennisaspect: wat moet je aantoonbaar beheersen (kennis)?
- De onderliggende vaardigheden en houding.

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

Het basisniveau voor leiding, begeleiding en adviseurs bestaat uit vier onderdelen:

- Het onderschrijven van de doelstelling en het huishoudelijk reglement van Scouting Nederland.
- Beschikken over een voor de functie geldige Verklaring Omtrent het Gedrag.
- Het onderschrijven van de gedragscode van Scouting Nederland.
- Bereid zijn de voor de functie (in deze speltak) geldende competenties te ontwikkelen. Voor het gekwalificeerd niveau voor (bege)leiding.

Ontwikkelingsroute: van benoemd naar gekwalificeerd

Na benoeming in een functie op aspirant-niveau wordt gewerkt aan het bereiken van de competenties op basisniveau. De aanwezigheid van deze competenties bij de kaderleden wordt 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 leiding en andere 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:

- Vaststellen instapniveau.
- Verschillende manieren van ontwikkelen.
- Voortgangsgesprekken.
- Kwalificaties.
- Scouts Online.
- Afronden.

Vaststellen instapniveau

De ontwikkeling start door een gesprek met de praktijkbegeleider. Hierin wordt bepaald waar je nu staat, om 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. Per functie worden de instapeisen in het functieprofiel beschreven.

Verschillende manieren van ontwikkelen

Gedurende een afgesproken periode wordt er gewerkt aan de eigen ontwikkeling. Je bent niet verplicht om een training te volgen, maar er zijn veel meer verschillende manieren waarop je je de competenties eigen kunt maken.

Enkele manieren van ontwikkelen:

- In de praktijk oefenen en de resultaten inzichtelijk maken door reflectie en evaluatie. Door samen met je team en praktijkbegeleider aan de slag te zijn, leer je veel van de dagelijkse praktijk van Scouting.
- Het volgen van training: dit kunnen het volgen van modules binnen Scouting Academy of andere trainingsmogelijkheden zijn.
- Zelfstudie door middel van het lezen van de kompassen, de modules en het zoeken van antwoorden op internet.
- Stage lopen bij een andere speltak of Scoutinggroep. Stage lopen bij een andere groep is een erg geschikte manier voor leiding die ook als jeugdlid bij dezelfde groep heeft gezeten en dus maar één manier van het opkomen draaien heeft gezien.
- Allerlei vormen en combinaties van bovenstaande ontwikkelingsmogelijkheden.

Voortgangsgesprekken

In gesprekken met de praktijkbegeleider kan de leidinggevende 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. Uiteraard is een deel van de competenties ook te beoordelen door mee te kijken in de praktijk, dus tijdens de opkomst.

Wanneer je door middel van een diploma, een bewijs van deelname of iets anders kunt aantonen dat jij in het bezit bent van de kennis of vaardigheden, is dat natuurlijk ook goed.

Kwalificatie

Op het moment dat de praktijkbegeleider vindt dat het basisniveau van een (deel)kwalificatie, dat wil zeggen de onderliggende kennis, vaardigheden en houding, voldoende zijn aangetoond, kunnen deze wordt afgetekend in Scouts Online.

Na het volgen van een training worden er geen (deel)kwalificaties afgevinkt in SOL, het volgen van een training geeft geen garantie dat iemand het geleerde ook in de praktijk kan toepassen. In deze gevallen kun je als praktijkbegeleider tijdens een opkomst of kamp moeten kijken hoe de leidinggevende met dit soort zaken omgaat.

De groep is uiteindelijk zelf verantwoordelijk voor de kwaliteit van de eigen leiding. Wanneer de praktijkbegeleider van een groep van mening is dat een leidinggevende (door studie of opleiding, ervaring, oefening of training), over de benodigde competenties beschikt om als leidinggevende gekwalificeerd te worden, dan kan de praktijkbegeleider deze kwalificatie toekennen. Is de praktijkbegeleider zelf nog niet gekwalificeerd? Dan wordt er een assessmentgesprek in Scouts Online aangevraagd bij de praktijkcoach van de regio.

Scouts Online

Omdat er veel verschillende competenties zijn, aan elke competentie andere eisen gesteld worden en er verschillende personen een kwalificatie mogen aanvragen en goedkeuren, is er op de website van Scouting Nederland een Kwalificatiewijzer gemaakt. Hierin staan alle competenties opgenomen met daarbij alle specificaties.

De (persoonsgebonden) competenties worden door de persoon zelf bijgehouden en vastgelegd. Hiervoor zijn afvinkbare kwalificatiekaarten ontwikkeld. De (deel)kwalificaties worden door praktijkbegeleiders geregistreerd in Scouts Online.

Bij het behalen van een functiekwalificatie kan een bijbehorend kwalificatieteken verkregen worden dat op de blouse van de Scoutfit gedragen mag worden. De kwalificatietekens worden gedragen boven het borstzakje waarop het speltakteken hoort te zitten. De tekens kunnen worden aangevraagd bij de ScoutShop. In de Kwalificatiewijzer staat bij elke kwalificatie een plaatje van het bijbehorende teken.

Afronding

Zodra je gekwalificeerd bent voor de functie die je uitvoert, blijf jij je natuurlijk deskundiger maken in je functie, maar kun jij je ook verder ontwikkelen en kun je er voor kiezen om de ontwikkeling voor een volgende functie op te pakken.

Als jij je deskundiger wilt maken in jouw functie, kan dat door meer praktijkervaring voor je huidige functie op te doen. Ook kun je vervolgentrainingen of vervolgmodes volgen en onder andere de Gilwell-training volgen.

Als jij je na het behalen van het basisniveau verder wilt ontwikkelen, dan geldt dat kwalificeren niet verplicht is. Binnen een speltakteam is het goed dat een bepaald niveau aan kwaliteit aanwezig is, dat dus een deel van het team gekwalificeerd is voor bepaalde functies. 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 van competenties en ervaring en daarmee op een verantwoorde manier het Scoutingspel aan de jeugdleden aanbieden.

Vervolgtrainingen

Na de kwalificatie voor Leidinggevende bevers, welpen, scouts of Begeleider explorers en adviseur roverscouts zijn er nog heel veel andere manieren waarop jij je kunt ontwikkelen. Bijvoorbeeld de volgende drie: de kwalificatie 'kamp', de Gilwell-cursus en verdiepingstrainingen.

Kwalificatie 'kamp'

Voor het logeren, bivakkeren en kamperen met kinderen of het op expeditie gaan met jongeren gaat Scouting Nederland ervan uit dat ten minste één van de aanwezige leidinggevendenden in het bezit is van de kwalificatie 'kamp'.

Je moet eerst gekwalificeerd leiding zijn om gekwalificeerd te worden voor kampkwalificatie. Je kan je natuurlijk wel eerder ontwikkelen.

Deze kwalificaties staan benoemd op de kwalificatiekaart leidinggevende en kun je behalen door te voldoen aan de competenties die te vinden zijn op de kwalificatiekaart. Bij deze kwalificatiekaart is een toelichting beschikbaar, waarin het één en ander wordt uitgelegd.

Gilwell

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

Tijdens een Gilwell-cursus werk je aan het verbeteren van je persoonlijke vaardigheden. Met je subgroep ga 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. Voor de thuisopdracht vraag je een persoonlijke begeleider die je coacht bij jouw persoonlijke opdracht.

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.

Verdieping

Binnen Scouting is heel veel kennis aanwezig. Je kunt die kennis delen en je kunt daar gebruik van maken. Soms wordt dat al voor je georganiseerd, bijvoorbeeld op (inter)regionale Scoutiviteit of tijdens de Scout-In.

Sommige regio's bieden allerlei losse trainingen en workshops aan. Je kunt hier uit uiteenlopende onderwerpen kiezen: schminken, hakken en zagen, geheimschrift voor welpen, omgaan met probleemgedrag, pionieren etc.

Sommige van deze verdiepingen kun je gebruiken voor de leiding-/ kampkwalificatie, andere doe je om je te ontwikkelen of omdat jouw speltak daar iets aan heeft.

Het streven is dat je elk jaar een moment hebt dat jij je actief ontwikkelt. Dat kan ook buiten Scouting, bijvoorbeeld door basisvaardigheden EHBO te verwerven of je vaarbewijs te behalen.