



DOEL EN UITGANGSPUNTEN

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

Binnen Scouting Academy staat de eigen ontwikkeling centraal: de ontwikkeling van iemand als individu, maar ook als lid van een team. En omdat elke leidinggevende en elk leidingteam 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!

Het doel van Scouting Academy is om leidinggevend en te helpen bekwaam te worden in het aanbieden van een uitdagend Scoutingprogramma en om andere vrijwilligers te helpen bekwaam te worden leidinggevend hierin te ondersteunen. Dit laatste kan indirect zijn, maar we gaan er van uit dat elke vrijwilliger die geen leidinggevende is, op een eigen manier een bijdrage levert aan het realiseren, mogelijk maken of ondersteunen van een goed en uitdagend Scoutingprogramma.

Door vrijwilligers in staat te stellen zich binnen Scouting te ontwikkelen en deze ontwikkeling te toetsen en aantoonbaar te maken, krijgen vrijwilligers de waardering die ze verdienen en kunnen zo ook daadwerkelijk iets doen met de binnen Scouting opgedane kennis en ervaring in studie of werk.

Scouting Academy hanteert daarbij de volgende uitgangspunten:

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

Deze uitgangspunten zullen hieronder behandeld worden.

Vrijwillig, maar niet vrijblijvend

Leidinggevend en zijn verantwoordelijk voor het plezier en de ontwikkeling van de jeugdleden. Dat wordt bereikt door met een team een veilig, uitdagend en afwisselend activiteitenprogramma te bieden. Scouting Academy kan helpen om de daarvoor benodigde competenties te verwerven en de ontwikkeling tot een bekwaam en gekwalificeerd leidinggevende te ondersteunen.

Wanneer iemand één keer iets geleerd heeft, betekent dit echter niet automatisch dat daarna het programma altijd goed verloopt. Daarom is het van belang om bewust te blijven kijken naar mogelijkheden voor verbetering en ontwikkeling van leidinggevend en leidingteams. 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 vrijetijdsbesteding waarbij zowel de jeugdleden als leidinggevend en zich kunnen ontwikkelen.

Leren door doen

Leidinggeven leer je vooral door elke week samen met een 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, ontwikkelen mensen een persoonlijke stijl van leidinggeven en wordt

iemand zich bewust van de eigen 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. Dan is het bijvoorbeeld mogelijk een stage of praktijkopdracht bij een andere groep te doen.

Daarnaast is er vanuit Scouting Academy een trainingsaanbod ontwikkeld, dat door de meeste regio's wordt aangeboden. Ook dit is een mooie gelegenheid om met leidinggevenden van andere groepen kennis te maken en ervaringen uit te wisselen.

Niet dubbelop leren

Door elke week als leidinggevende voor een speltak te staan, ontwikkel je allerlei competenties. Daarnaast zijn veel leidinggevenden vroeger jeugdlid geweest, waarbij ze allerlei dingen geleerd hebben, die als bekwaam leidinggevende nodig zijn. 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, iemand kan op allerlei manieren competenties verwerven die nodig zijn om bekwaam en gekwalificeerd leidinggevende te zijn. Scouting Academy probeert rekening te houden met deze 'eerder verworven competenties' door uit te gaan van het principe 'niet dubbelop leren'. Competenties waarin iemand zich door opleiding of werk al ontwikkeld heeft, hoeven dan ook niet nog een keer geleerd te worden. Dit betekent dat een leidinggevende voor de kwalificatie niet meer een verplicht standaard opleidingstraject hoeft te volgen. Afhankelijk van de competenties die iemand al beheerst, wordt gekeken naar de nog ontbrekende competenties die via praktijkoefeningen, stages, trainingen of op andere manieren kunnen worden ontwikkeld.

Omgekeerd wordt er vanuit Scouting Academy naar gestreefd de competenties die leidinggevenden bij Scouting door ervaring, oefening of training hebben verworven, zo concreet mogelijk te benoemen. Door dit in een cv op te nemen kan iemand in een opleidings- of werksituatie aantonen wat er allemaal bij Scouting is geleerd.

TEAMKWALITEIT

Uiteindelijk draait het om de kwaliteit van het activiteitenprogramma. Scouting Academy gaat er daarbij vanuit dat de kwaliteit van het activiteitenprogramma vooral wordt bepaald door de kwaliteit van het leidingteam gezamenlijk. Een enkele leidinggevende kan nog zo goed zijn, als de mede teamleden niet goed functioneren of weinig competenties in huis hebben, zal dit team waarschijnlijk toch minder in staat zijn goede activiteitenprogramma's te organiseren dan een leidingteam waarin de teamleden gezamenlijk alle benodigde competenties in huis hebben.

Elke leidinggevende moet weliswaar over minimale basiscompetenties beschikken om de functie als leidinggevende verantwoord te kunnen uitvoeren en wordt gestimuleerd zich verder te ontwikkelen, maar niet elke leidinggevende hoeft volledig voor de functie gekwalificeerd te zijn. Zolang het team gezamenlijk maar over de benodigde competenties beschikt, is het in orde. Om wel een minimale teamkwaliteit te waarborgen, worden per speltak enkele basisvoorwaarden aan teams gesteld. Deze basisvoorwaarden zijn weergegeven in [teamprofielen](#). In infoblad 4.2 vind je hiervan een voorbeeld.

Doorlopend leren

Door steeds te blijven kijken naar kansen voor verbetering, draag je als praktijkbegeleider bij aan de kwaliteit van het activiteitenprogramma en het plezier en de ontwikkeling van jeugdliden. Maar ook na het behalen van de kwalificatie als leidinggevende en eventueel kwalificaties om met jeugdliden veilig te kunnen varen, houdt de ontwikkeling van leidinggevenden en leidingteams natuurlijk niet op.

Doordat iemand zich steeds verder ontwikkelt, wil deze persoon op een gegeven moment misschien ook wel doorgroeien naar een andere, meer uitdagende functie. Kortom, Scouting biedt iedereen de kans én uitdaging om zijn of haar talenten te ontwikkelen.