



Leren in de praktijk

Scouting is onlosmakelijk verbonden met leren in de praktijk. Al doende maak je fouten, ontdek je wat handiger is en doe je het de volgende keer beter. Van jeugd lid tot voorzitter: bij Scouting krijg je de kans om te leren in de praktijk. 'Learning by doing' is één van de basispijlers van Scouting en dat geldt niet alleen voor jeugd leden. Toch komt er bij leren in de praktijk meer kijken dan je op het eerste gezicht zou denken.

Vaak heb je bij dit soort leren iets geleerd zonder dat je het zelf door hebt. Wanneer je weet wat je hebt geleerd, kun je ook duidelijker formuleren wat je volgende stappen kunnen zijn. Voor jou als praktijkbegeleider ligt hier de taak om dit 'onbewust' leren expliciet te maken. Jij zorgt ervoor dat de leidinggevend en ontdekken wat ze al kunnen, wat ze al in de praktijk hebben geleerd. Vaak zijn dat zaken waarvan leidinggevend en zeggen dat ze die 'gewoon' even doen. Of dat die 'erbij horen'.

Juist dat soort dingen geven aan dat het om noodzakelijke kennis, vaardigheden of houdingsaspecten gaat. Je kunt blijkbaar niet zonder. Het is jouw taak om mensen te helpen in te zien dat ze deze kennis, vaardigheden en houdingsaspecten niet spontaan hebben gekregen, maar dat ze dit al doende hebben ontwikkeld. Het motiveert ook om zichtbaar te maken wat men al kan en dit te waarderen.

Wanneer je bij iemand competenties hebt gevonden die nog verder ontwikkeld kunnen worden, is het jouw taak om te kijken of de benodigde kennis, vaardigheden of houdingsaspecten in de praktijk van de groep geoefend en ontwikkeld kunnen worden of dat daarvoor eventueel nog extra leeractiviteiten zoals zelfstudie, stage of training nodig zijn.

STAGE

Lukt het niet om voor een bepaalde competentie in de eigen groep een goede leersituatie te vinden? Kijk dan eens bij een Scoutinggroep in de buurt. De contactmomenten met andere praktijkbegeleiders vormen een ideale mogelijkheid om hier met elkaar over te praten.

Wellicht wordt er in de speltak of groep niet met thema's gewerkt. Toch is het kunnen werken met thema's iets wat op de kwalificatiekaart staat. De leidinggevend en van jouw groep kunnen hier dan bij een groep in de buurt ongetwijfeld meer over leren. En andersom: in de praktijk van jouw groep zijn er ook zaken waar leidinggevend en van andere groepen weer veel van kunnen leren!

Uitwisseling is dan ook één van de belangrijkste manieren om in de praktijk te leren. Jij bent degene die uitwisseling tussen leidinggevend en van verschillende speltakken in de groep, maar ook tussen leidinggevend en van speltakken van andere groepen kan stimuleren en mogelijk kan maken. Heb je zelf geen goed beeld van de andere groepen in de directe omgeving, raadpleeg dan de praktijkcoach van de regio.

Zelfstudie

Het ontwikkelen van vaardigheden vraagt vaak om bepaalde kennis van zaken en inzicht in hoe je deze kennis kunt toepassen. Ook voor de kwalificatie van leidinggevend en wordt een aardige hoeveelheid kennis gevraagd. Kennis kun je verwerven door te zien hoe iemand iets doet of je iets uitlegt, maar in veel gevallen kun je ook kennis verkrijgen via zelfstudie. Veel informatie voor de kwalificatie van leidinggevend en staat beschreven in de trainingsmodules, maar ook op de website is

veel informatie te vinden over bijvoorbeeld de spelvisie en -methode van Scouting en de werkwijze van Scouting Academy.

Een training volgen

Voor sommige zaken is het handig om een training te volgen bij je regio. Elke regio heeft een uitgebreid aanbod aan trainingen, cursussen en workshops. Wil je weten wat de regio precies aanbiedt? Kijk dan op de website van je regio.

Wanneer iemand in je groep een ontwikkelwens heeft die aansluit bij een training, dan is dat een prima match. Kun je geen passende training vinden in je eigen regio? Meld dit dan aan de praktijkcoach, zodat deze er misschien voor kan zorgen dat dit wordt opgenomen in het trainingsaanbod van de regio. Aarzel anders niet om over de grenzen heen te kijken en ontdek wat je buurregio's te bieden hebben. Dit is ook handig voor studerende leidinggevenden. Wellicht is het praktisch als zij een training volgen in de regio waar ze studeren. Wanneer dat goed uitkomt, gewoon doen!

Het is voor regio's mogelijk gemaakt om hun trainingen voor deelnemers uit andere regio's open te stellen. Je kunt hiervoor kijken in de trainingskalender op de website.

TALENT ONTWIKKEL PLAN (TOP)

Het is de taak van de praktijkbegeleider om samen met de andere functies binnen de groep en de regio, vrijwilligers te stimuleren zich te ontwikkelen en dit gestructureerd zichtbaar te maken. Een Talent Ontwikkel Plan (TOP) kan een goed instrument zijn om iemand te coachen en is meer dan een handig hulpmiddel bij kwalificatie. In een TOP geef je weer waar iemand nu staat en waar deze persoon wil komen. Een goed TOP is motiverend en zorgt ervoor dat je een duidelijk inzicht van de ontwikkeling krijgt. De leidinggevende kan tot een TOP komen met behulp van een TOP-formulier waarin vragen moeten worden beantwoord. Een leeg TOP-formulier is als [invulbestand](#) te downloaden van de website.

Een TOP is een plan waarin een individuele leidinggevende aangeeft wat zijn of haar ontwikkelingsmogelijkheden en -wensen zijn en hoe deze zullen worden gerealiseerd. Het is een goed hulpmiddel om de ideeën van zowel de leidinggevende als de praktijkbegeleider op elkaar af te stemmen.

Met een TOP kan iemand zich ook voorbereiden op een volgende stap in zijn of haar (Scouting)loopbaan of op ontwikkeling in zijn of haar huidige functie. Iemand kan zijn of haar talenten uitbreiden en zijn of haar kwaliteiten verbeteren. Persoonlijke groei wordt hierdoor mogelijk. De kans op misverstanden, teleurstelling en vastlopen wordt dan kleiner. Via een TOP laat je de ontwikkeling van een leidinggevende niet aan het toeval over, maar is die het resultaat van een gezamenlijk, beheerst en gestuurd proces. Omdat de leidinggevende met een TOP systematisch nadenkt over zijn of haar aanpak, wensen en ambities, wordt voorkomen dat die ontwikkeling ad hoc en intuïtief verloopt of zelfs stagneert.

Natuurlijk zijn de betrokkenen vrij om het TOP aan te passen aan de situatie en wensen van de betrokkenen. Naar behoefte van de leidinggevende kan het schema intensiever of juist minder intensief worden toegepast. Ook kan een TOP voor het hele leidingteam samen gemaakt worden, waarin bijvoorbeeld op basis van het teamprofiel de afspraken om te komen tot de ontwikkeling van competenties in het team kunnen worden vastgelegd. In infoblad 4.2 vind je meer informatie over het teamprofiel.