



BEGELEIDEN VAN LEIDING

Opleiden is iets wat je als praktijkbegeleider veelal niet zelf doet. Dit in tegenstelling tot het begeleiden van leidinggevend. Je begeleidt de leidinggevend in hun zelfgekozen ontwikkeltraject, waarvoor je samen met leidinggevend een Talent Ontwikkel Plan kunt opstellen (zie infoblad 5.3). Zij spreken zich uit om een bepaalde ontwikkelroute te volgen en jij helpt ze daarbij. Dat doe je zonder zelf de rol van trainer of opleider aan te nemen. Dat is een belangrijke taak voor jou als praktijkbegeleider. Het doel van die begeleiding bepaalt de leidinggevend zelf. Dat je daar als praktijkbegeleider bij kunt helpen, spreekt voor zich. Maar bedenk wel dat het niet jouw doelen zijn; het zijn de doelen van de leidinggevend zelf, waar jij hem of haar bij begeleidt.

Begeleiden kan op vele manieren. Welke manier het beste bij jou en de leidinggevend met wie je in gesprek bent past, wisselt van persoon tot persoon en van situatie tot situatie. In de optimale situatie beheers je meerdere begeleidingstechnieken die je, afhankelijk van de persoon en omstandigheid, kunt inzetten.

Bij begeleiden is het belangrijk om relevante informatie te hebben. Als je niet weet wat iemands doel is en niet weet waar iemand nu staat, heeft begeleiding geen zin. Als praktijkbegeleider informeer je dan ook actief naar het programma, de activiteiten, de aanpak hiervan en hoe dit alles aangeboden wordt. Je toont interesse door bijeenkomsten van speltakken te bezoeken en te observeren.

Je vraagt hoe het programma en de activiteiten verlopen, hoe de taakverdeling gehanteerd wordt en welke afspraken daarover gemaakt zijn. Je vraagt wat iemand wil leren, wat zijn of haar sterke punten zijn en welke verbeterpunten er zijn. Hoe kan en wil iemand zich verder ontwikkelen? Wanneer je weet wat een volgende keer beter gedaan kan worden, kun je samen op zoek gaan naar hoe deze competenties het beste ontwikkeld kunnen worden.

Je geeft complimenten als iets geslaagd is of als het team goed bezig is met elkaar en de speltak en je geeft feedback als er verbetermogelijkheden zijn (zie hiervoor infoblad 8.1). Als kennis, vaardigheden, taakverdeling en uitvoering in evenwicht zijn, houdt de praktijkbegeleider zich op de achtergrond en coacht leidinggevend om de situatie in stand te houden.

Als je in gesprekken merkt dat er behoefte is aan sturing of dat er sturing nodig is, maak je dit (individueel of per team) kenbaar en bespreekbaar bij de leidinggevend. Je organiseert bijeenkomsten voor leidinggevend waar onderwerpen op de agenda staan die aangedragen zijn door jou als praktijkbegeleider in overleg met leidinggevend. Tijdens de bijeenkomsten evalueer je je bevindingen. Kijk in de infobladen 8.2 en 8.3 voor meer informatie over gespreksvormen.

De praktijkbegeleider ondersteunt en geeft adviezen betreffende de gewenste competenties en deskundigheid. Je stimuleert de samenwerking en het delen van verantwoordelijkheden bij leidinggevend, je geeft informatie en maakt afspraken over trainingen, cursussen en workshops die leidinggevend willen volgen. Met leidinggevend die zich verder willen ontwikkelen, maak je afspraken over het opstellen van hun TOP en het volgen van de ontwikkeling.

Begeleiding bij opleiden

Bij opleiden is sprake van doelgerichtheid. Als praktijkbegeleider neem je deel aan bijeenkomsten van de speltak, je toont aandacht en belangstelling, observeert en luistert naar leidinggevend. De bevindingen worden geëvalueerd of besproken in het team of met de individuele leidinggevend.

Je geeft vanuit persoonlijke kennis en ervaring feedback, suggesties, instructies en mogelijkheden voor het bevorderen van competenties of specifieke vaardigheden of Scoutingtechnieken.

Er is overleg over de veranderingen die leidinggevend willen bereiken. In het overleg wordt besproken en vastgesteld waar behoefte aan is, wat noodzakelijk of wenselijk is en hoe dit opgepakt wordt. Leg de gemaakte afspraken vast. Iedereen krijgt kansen en wordt geactiveerd en gestimuleerd om gebruik te maken van de mogelijkheden om persoonlijke competenties te ontwikkelen, te verbreden of te verdiepen.

Als praktijkbegeleider ondersteun je leidinggevend in het opstellen van hun persoonlijke competenties, hun TOP, rekening houdend met de kwalificatie-eisen uit het functieprofiel, de ontbrekende competenties en specifieke deskundigheid in het team en de persoonlijke ontwikkelbehoeften. Je houdt hierbij rekening met de doelstellingen van de Scoutinggroep, de regio en Scouting Nederland.

Als praktijkbegeleider overleg je met de groepsbegeleider over de mogelijkheden om competenties of specifieke vaardigheden en kennis te ontwikkelen binnen de Scoutinggroep, de regio en via Scouting Nederland.

Indien uitwisseling met andere Scoutinggroepen wenselijk is, stimuleer je het leggen van contacten. Indien wenselijk bedenk en plan je, samen met leidinggevend, praktijkoefeningen binnen en buiten de eigen Scoutinggroep.

Je handelt vanuit de vraag en de behoefte van leidinggevend en maakt bij hen kenbaar dat hierover afspraken zullen worden gemaakt met de groepsbegeleider. Komt er geen vraag vanuit leidinggevend of is er geen behoefte aan het ontwikkelen van competenties, dan is het de taak van jou als praktijkbegeleider om vast te stellen of de kwaliteit gewaarborgd is en moet jij je de vraag stellen of misschien van jouw kant gestuurd kan of moet worden. Afhankelijk van de situatie kan het voorkomen dat er zelfs eisen gesteld moeten worden. Hierbij moet gedacht worden aan beoordelen en waarborgen van veiligheid en 'minimale' kwaliteitseisen in de speltak, zoals die in de teamprofielen staan aangegeven (zie infoblad 4.2), rekening houdend met de kwalificatie-eisen uit het functieprofiel. Als leidinggevend kiezen voor deskundigheidsbevordering en hiervoor trainingen, cursussen of workshops volgen, wijzigt het doel van begeleiden. Als praktijkbegeleider word je dan beoordelaar (kijk voor meer informatie hierover in infoblad 7.1).

Je volgt de ontwikkeling en de resultaten op basis van afspraken die je hierover eventueel met behulp van een TOP met de leidinggevend hebt gemaakt. Je bespreekt de voortgang van de ontwikkeling regelmatig met de groepsbegeleider.