

Eind 2015 zijn voor het eerst, op verschillende locaties in het land, regionale overleggen Scouting Academy (ROSA's) georganiseerd voor praktijkcoaches, trainers, landelijke opleiders en trainingscoördinatoren van regio's. Zo waren er ROSA's in Eindhoven, Zwolle en Vlaardingen. Verdeeld over de drie ROSA's waren er in totaal 65 deelnemers aanwezig. Een mooi resultaat voor een eerste try-out!

Data ROSA's 2016

08-11-2016 - Zwolle
15-11-2016 - Vlaardingen
23-11-2016 - Eindhoven
30-11-2016 - Amstelveen

Er is dan ook besloten om naast het jaarlijks landelijk overleg Scouting Academy (LOSA) op 4 juni 2016, in het najaar van 2016 opnieuw ROSA's te organiseren. Ook praktijkbegeleiders zijn van harte welkom en worden vanaf nu uitgenodigd voor de ROSA's en het LOSA. Vanuit deze doelgroep blijkt namelijk belangstelling te zijn deze bijeenkomsten bij te wonen.

**Verslag ROSA's november 2015**

Doel van de avond: informatie geven en advies van deelnemers inwinnen over nieuwe trends op het gebied van leren en ontwikkelen.

Sinds 2010 is Scouting Academy een heel eind gekomen en is er een mooie basis neergezet: ruim 1500 vrijwilligers dragen bij aan Scouting Academy en er zijn veel vernieuwde hulpmiddelen ontwikkeld, zoals de *Toolkit praktijkbegeleider*, kwalificatiekaarten en functieprofielen. Natuurlijk blijven we niet stil staan en blikken we ook vooruit.

Vanuit Scouting Academy is een aantal trends geconstateerd dat effect heeft op het ontwikkelen en organiseren van activiteiten voor deskundigheidsbevordering. Deze trends vervangen de oude niet, maar zijn eerder verschuivingen of toevoegingen.

Vier trends

Individueel	→	Teamgericht	♥	66
Kwalificatiegericht	→	Competentiegericht	♥	58
Standaard aanbod	→	Flexibel aanbod	♥	74
Eigen expertise	→	Externe expertise	♥	33

Door snoephartjes over de diverse trends te verdelen, konden deelnemers aangeven bij welke trend hun hart ligt (te zien aan het getal achter de hartjes in het schema). Het veranderen van het aanbod van standaard naar meer flexibel (te zien aan de pijl in het schema) komt hieruit als belangrijkste trend naar voren, gevolgd door het veranderen van individuele naar meer teamgerichte trainingen.

Iedere trend is besproken aan de hand van twee vragen:

1. *Wat zou er binnen Scouting Academy moeten gebeuren om in deze trend mee te gaan?*
2. *Welk aandeel kun jij leveren om in deze trend mee te gaan?*

De antwoorden zullen per vraag besproken worden op de andere zijde van dit verslag.

- *In de schuingedrukte teksten geeft Scouting Academy reactie op gegeven antwoorden.*

Op het LOSA van 4 juni 2016 zal Scouting Academy feedback geven op de input uit de ROSA's.

Antwoorden per trend

Individueel – Teamgericht

1.
 - Meer rollen benoemen in het teamprofiel of de kwalificatiekaart.
 - Teamprofiel en kwalificatiekaart net als bij scouts en explorers indelen: maak gebruik van basisfase → specialisatiefase.
 - Cursus persoonlijke effectiviteit met het hele team: 'Wat droeg dit bij aan het team?'
 - Teambuildingstraining voor leidingteams aanbieden.
2.
 - Teams samenstellen vanuit kwaliteiten en wensen.
 - Samenwerken met de groepsbegeleider.
 - *Scouting Academy gaat met HRM onderzoeken wat de functie en rol van de groepsbegeleider is en hoe de samenwerking met de praktijkbegeleider eruit kan zien.*
 - Gesprek voeren met team: wens, groei, verwachting.
 - Meer overleg voor praktijkbegeleiders.
 - *De praktijkbegeleiders zullen uitgenodigd worden voor het LOSA en de volgende ROSA's*

Standaard aanbod – Flexibel aanbod

1.
 - Verschillende methoden gebruiken: leren/toetsen/individueel/team.
2.
 - Het veranderen van de mindset, door niet alleen standaard trainingen aan te bieden maar meer vraaggestuurd maatwerk te bieden, bijvoorbeeld op locatie.
 - De regio heeft een voorbeeldrol in flexibel denken.
 - Het bieden van fun-workshops, waarin meer aanbod is binnen de regio. Bijvoorbeeld:
 - Koken voor grote groepen
 - Pionieren
 - GPS
 - Kampvuur
 - Free Being Me
 - 'Kinderen die het ons lastig maken'
 - Het aanbieden van een soort pub voor workshops en het uitwisselen van informatie met elkaar.
 - Een groepstraining over communicatie aanbieden.

Kwalificatiegericht – Competentiegericht

1.
 - Datgene ontwikkelen, waar mensen goed in zijn en wat ze leuk of belangrijk vinden.
 - Talenten uit jongeren halen en deze inzetten en ontwikkelen: wat past bij jou?
2.
 - Een breder aanbod in activiteiten of workshops aanbieden.
 - *Op de Scoutiviteit zullen workshops specifiek voor praktijkbegeleiders aangeboden worden, die aansluiten bij de taken van de praktijkbegeleider*
 - Toegankelijkheid van activiteiten buiten Scoutingactiviteiten en het binnen Scouting toegankelijk maken van activiteiten voor niet-leden.

Eigen expertise – Externe expertise

1.
 - Inventariseren en inzichtelijk maken wat onze eigen vrijwilligers in huis hebben aan expertise en deze lijst ergens delen, zodat iedereen die een deskundige zoekt, in de lijst de juiste persoon kan vinden.
 - *We zetten dit op de agenda, om te kijken of dit te realiseren is.*
 - Contact blijven onderhouden en waarderen.
 - Openstellen: Scouting heeft een 'eigen cultuur', dat kan een kracht zijn maar ook een belemmering – hiervan moeten we ons bewust zijn.
2.
 - Meer informatie uit Scouts Online, bijvoorbeeld door een koppeling te maken met LinkedIn, waardoor expertise van leden zichtbaar is.
 - Wat we nu extern halen, hebben we misschien al in huis (EHBO, brandweer, duiken, klimmen).
 - Je als organisatie openstellen voor externe expertise – dat is nu erg naar binnen gericht.
 - Meer verbinding tussen Scouting Academy, HRM en communicatie.
 - Groepen en regio's het nut van de huisstijl uitleggen: herkenbaarheid. Daarmee werken aan eigen identiteit en uitstraling.

