



INTRODUCTIE VAN SCOUTING ACADEMY IN DE GROEP

Op een gegeven moment is het zo ver: je gaat aan de slag. Maar hoe pak je dat nu aan? Hoe zorg je dat de hele groep snapt wat jouw functie als praktijkbegeleider inhoudt? Hoe krijg je iedereen mee naar de Scouting Academy-werkwijze?

Hieronder vind je een stappenplan om Scouting Academy in je groep te introduceren en je ziet waar je op moet letten. Nu is de ene Scoutinggroep de andere niet. Voel je vrij dit stappenplan aan te passen naar je eigen situatie en wensen. Maak vooral gebruik van de mogelijkheid je te laten adviseren, informeren en coachen door je praktijkcoach en de andere praktijkbegeleiders in je regio!

Dit stappenplan geeft je inzicht in welke stappen je kunt ondernemen om Scouting Academy en jouw functie van praktijkbegeleider te implementeren in de groep en zo tot een mooi en goed resultaat te komen in de begeleiding van je (nieuwe) leidinggevenden.

1. *Creëer draagvlak:* als praktijkbegeleider wil je samenwerken met leidinggevenden en bestuur om de kwaliteit van jullie Scoutinggroep te bevorderen. Zonder draagvlak in de groep zal je functie als praktijkbegeleider snel verwateren. Check of iedereen in je groep op de hoogte is van Scouting Academy. Is dat nog niet het geval, vraag dan aan je praktijkcoach om je hierbij te helpen. Op www.scouting.nl vind je ook een presentatie. Deze [presentatie](#) kun je gebruiken om in je groep uit te leggen hoe Scouting Academy werkt.
2. *Vorm met enkele mensen binnen de groep een werkgroep:* maak een eerste inventarisatie van de mogelijkheden en de behoefte aan invoering bij de groep. Maak vervolgens een eerste conceptplan van aanpak voor invoering van Scouting Academy in de groep. Maak je met enkele betrokken mensen het materiaal van Scouting Academy eigen. Bespreek welke werkwijze je wilt hanteren bij invoering in de groep. Werk hierbij samen met de groepsbegeleider.
3. *Presenteer het introductieplan aan je groep:* dit is de kick-off. Vertel hoe je Scouting Academy gaat introduceren in je groep. Doe dit bijvoorbeeld in de groepsraad of juist eerst apart met het bestuur. Benadruk nog een keer wat je doel daarbij is (samenwerken om de kwaliteit in de groep te bevorderen) en vertel ze wat je precies gaat doen. Dat verhaal zal waarschijnlijk overeenkomen met dit stappenplan. Vertel welke planning je daarbij wilt hanteren en welke hulpmiddelen je gaat gebruiken (bijvoorbeeld functieprofielen en kwalificatiekaarten) en wat de meerwaarde van Scouting Academy is voor de groep en voor individuele leidinggevenden.
4. *Practice what you preach:* geef het goede voorbeeld en zorg voor je eigen deskundigheid. Behaal je eigen kwalificatie, bijvoorbeeld door de training voor praktijkbegeleider te volgen of door een assessment te doen bij de praktijkcoach. Daarnaast geef je ook het goede voorbeeld door regionale bijeenkomsten voor praktijkbegeleiders te bezoeken, zoals leidinggevenden naar regionale speldagen en regionaal speltak overleg gaan.
5. *Bereid de gesprekken met de teams voor met de groepsbegeleider:* om effectief aan de deskundigheidsbevordering van de teams en die van individuele leidinggevenden te kunnen gaan werken, moet je eerst bepalen aan welke competenties men zou moeten of kunnen werken. Daarvoor bepaal je eerst welke competenties ze nu en in de toekomst nodig hebben en welke competenties ze mogelijk al bezitten. In je groep is er waarschijnlijk iemand, meestal de groepsbegeleider, die al geïnventariseerd heeft waar iemand goed in is en welke rollen en functies deze persoon in de toekomst wil gaan bekleden. Voordat je met de teams en individuele leidinggevenden in gesprek gaat over hun deskundigheidsbevordering, bespreek je dit voor met de groepsbegeleider. Bespreek ook wat de budgetten en afspraken zijn voor

deskundigheidsbevordering. Overweeg of je de gesprekken met de teams samen met de groepsbegeleider gaat voeren of niet.

6. *Pluk laaghangend fruit*: kijk welke leidinggevend en in jouw groep op basis van ervaring of elders verkregen competenties al zo ver zijn dat ze met een minimale inspanning gekwalificeerd kunnen worden. Zo creëer je je eigen voorbeeldfuncties.
7. *Vier je successen*: reik samen met de groepsvoorzitter en de praktijkcoach de bijbehorende kwalificatietekens uit, het liefst op een moment dat jeugdleden en ouders daarbij aanwezig zijn.

IN GESPREK MET DE LEIDINGTEAMS

De volgende stap na de introductie van Scouting Academy, is het in gesprek gaan met de teams. Bespreek aan de hand van het teamprofiel wie welke rol vervult en wie welke rol en functie in de toekomst wil gaan vervullen. Kijk vooral ook verder dan het teamprofiel en bespreek waar het team goed in is, waarin minder goed en waar mogelijkheden en individuele wensen liggen om (nog) beter te worden. Als dit helder is, zal je in grote lijnen een leerbehoefte voor het team en de individuele leidinggevend en kunnen beschrijven. De gemaakte afspraken voor individuele leidinggevend en kun je vastleggen in een Talent Ontwikkel Plan (TOP), maar ook voor de afspraken met het hele team kun je van dit formulier gebruikmaken, waarbij je de afspraken door de teamleider laat vastleggen. Meer informatie over het Talent Ontwikkel Plan vind je in de infobladen 5.3 en 8.1.

Natuurlijk streef je er met je groep naar om bij elke speltak het leidingteam op het gewenste niveau te hebben. Jouw rol als praktijkbegeleider ligt hierbij in het zorgdragen voor de ontwikkeling van de individuele leidinggevend en, zodat op teamniveau aan de gewenste eisen kan worden voldaan.

Onthoud dat de verantwoordelijkheid voor het bemensen van de leidingteams in eerste instantie bij het groepsbestuur (de groepsbegeleider) ligt. Het is niet jouw taak als praktijkbegeleider om actief op zoek te gaan naar nieuwe leidinggevend en. Jij hebt hierin als praktijkbegeleider in eerste instantie een signalerende rol door aan te geven dat er bij een team meer leidinggevend en nodig zijn om de juiste teamkwalificatie te halen.