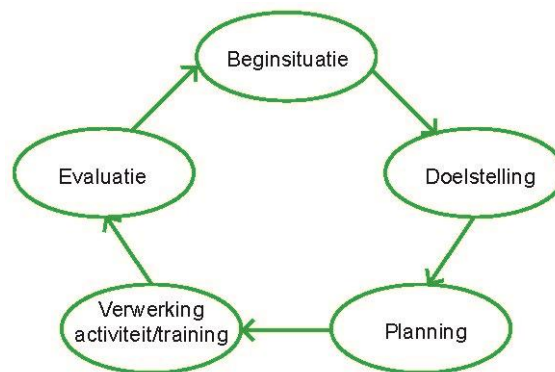


### **DIDACTISCH MODEL**

Wanneer je met iemand een ontwikkelplan hebt gemaakt, is de volgende stap om dat te gaan uitvoeren. Het echte werk begint nu! Het didactisch model van Van Gelder (beginsituatie – doelstelling – planning – uitvoering – evaluatie) volgt de natuurlijke werkwijze van de taken van een praktijkbegeleider. Door dit model te volgen, worden er geen stappen overgeslagen. De praktijkbegeleider begint om samen met de leidinggevende de beginsituatie te peilen: welke competenties zijn al aanwezig, welke ontbreken nog en waar liggen eigen leerwensen? Daarna kunnen leerdoelen worden afgesproken en vastgelegd in een TOP. Vervolgens worden leeractiviteiten gepland, uitgevoerd en geëvalueerd. Op basis van deze evaluatie kan opnieuw bekeken worden waar de leidinggevende nu staat (de nieuwe beginsituatie).



### **Leerdoelen formuleren**

Bij ontwikkelen binnen Scouting is er sprake van doelgerichtheid. Om de voortgang te bewaken en om op een adequate manier te kunnen begeleiden, is het van belang om doelen vast te stellen. Hiervoor kun je het Talent Ontwikkelplan (TOP) gebruiken. In infoblad 5.3 en in infoblad 8.1 wordt dit verder besproken.

Het kan natuurlijk ook zo zijn dat er geen vraag is naar verdere ontwikkeling of groei van de leidinggevenden van je Scoutinggroep. In dat geval is het je taak om vast te stellen of de kwaliteit gewaarborgd is. Klopt het inderdaad dat de speltak uitstekend draait? Is er inderdaad geen behoefte vanuit de groep tot verdere ontwikkeling? Als praktijkbegeleider is het jouw taak leidinggevenden en -teams te stimuleren zich te blijven ontwikkelen. Daarbij is het van belang vooral naar de gezamenlijke kwaliteiten en competenties in een leidingteam te kijken, onder andere aan de hand van het teamprofiel (zie infoblad 4.2). Streef er daarbij naar om het gewenste niveau per team te halen!

Als iemand van tevoren weet waarin hij of zij zich (verder) wil ontwikkelen, dan weten we ondertussen vanuit de principes van het 'breinleren' dat dit helpt bij het inbedden van leerervaringen en ontwikkelen en 'vasthouden' van kennis en vaardigheden. Je hersenen filteren bij wijze van spreken de informatie die op de bewuste leerdoelen van toepassing is. Het formuleren van leerdoelen helpt het brein te focussen op informatie en ervaringen die hiervoor van belang zijn. Natuurlijk leer je ook van allerlei ervaringen en dingen die je niet vooraf hebt gepland, maar het is maar de vraag wat hiervan het concrete leereffect is op de manier waarop je je functie uitvoert. Als praktijkbegeleider kun je leidinggevenden hierbij zichzelf bewust laten worden van wat ze al (onbewust en onbedoeld) hebben geleerd (zie ook infoblad 5.3).

Kortom, werken aan verbetering van je eigen functioneren, werken aan het vergroten van de kwaliteit van het activiteitenprogramma en het werken aan het versterken en stimuleren van de ontwikkeling van jeugdleden, vraagt bij voorkeur een doelgerichte ontwikkelingsaanpak. In infoblad 5.2 vind je meer informatie over en tips voor het formuleren van concrete leerdoelen.

### **Het leerklimaat**

Voorwaarde voor het leren in de groep is een gunstig leerklimaat. Met leerklimaat bedoelen we de cultuur van leren in de groep. Is er ruimte om nieuwe dingen uit te proberen en om kennis en vaardigheden te ontwikkelen of wordt er vooral gelet of iets 'goed' of 'fout' gaat? Kortom, wordt leren en ontwikkelen vanuit de groep gestimuleerd en ondersteund of wordt er nauwelijks over gepraat? Een gunstig leerklimaat zorgt er voor dat de leidinggevenden willen leren, omdat ze de kennis nuttig vinden (intrinsiek gemotiveerd). Wanneer leidinggevenden de kwalificaties alleen halen omdat dit is opgelegd vanuit de groep of omdat ze het 'papiertje' willen halen (extrinsiek gemotiveerd) dan zal het leerrendement veel lager zijn. Bovendien heeft dit een negatief effect op het leerklimaat binnen de groep.

Het leerklimaat wordt in de groep bepaald. Wanneer leidinggevenden tegen nieuwe leidinggevenden zeggen dat een training 'zonde van je tijd is', zal niemand gemotiveerd zijn om er heen te gaan. Ook als iemand enthousiast terugkomt van een training en de overige leidinggevenden zeggen meteen dat dit leuke idee 'toch niet gaat werken', raken mensen hun motivatie kwijt. Je kunt in de begeleiding van leidinggevenden aanlopen tegen zaken die belemmerend zijn om te leren. Een slechte teamsfeer, een teamleider die weinig aandacht geeft aan nieuwe leidinggevenden of verschil van inzicht over de spelvisie; het kan allemaal voorkomen. Dit gaat verder dan het stimuleren tot het stellen van ontwikkelingsdoelen. Hiervoor is een aanpak op team- of groepsniveau nodig, met ondersteuning door de groepsbegeleider.

Ruimte om te leren betekent ook dat mensen fouten mogen maken. Een nieuwe leidinggevende heeft nog niet zo veel ervaring. Vanuit de visie 'leren door te doen' is het heel belangrijk dat hij of zij ervaart wat er gebeurt als je een spel niet goed uitlegt, zonder dat de teamleider meteen ingrijpt en het recht trekt. Eigen ervaringen werken veel beter dan wanneer iemand anders steeds ingrijpt.

Een ander belangrijk element voor een gunstig leerklimaat is een cultuur waarin het vanzelfsprekend is om ervaringen tussen de verschillende speltakken in de groep uit te wisselen. Zorg er bijvoorbeeld voor dat de kennis die het welpenteam heeft over kinderen met ADHD ook terecht komt bij de bevers en de scouts. Wanneer je op deze manier kennis deelt, voelt het welpenteam zich gewaardeerd en zal de welpenleiding een volgende keer weer kennis willen delen. En als bepaalde kennis niet (meer) aanwezig is in de groep, kijk dan eens bij een Scoutinggroep in de buurt.

Een gunstig leerklimaat in de groep creëren, doe je niet alleen. Van jou als praktijkbegeleider mag misschien verwacht worden dat je hier een bijdrage aan levert, maar het bestuur van de groep, de groepsbegeleider en het liefst natuurlijk ook de teamleiders en andere leidinggevenden, moeten de meerwaarde (gaan) zien en ervaren van het blijven werken aan de eigen ontwikkeling. Je kunt hiermee bijvoorbeeld een begin maken om samen met de groepsbegeleider te bespreken wat de ideeën zijn binnen de groep en het groepsbestuur over het belang van ontwikkeling. Heeft de groep hier beleid voor vastgesteld? Hoe wordt dit ervaren door de leidinggevenden? Wat zien leidinggevenden zelf als succesvolle ervaringen waar op aangehaakt zou kunnen worden? Voelen de leidinggevenden dat ze vanuit het groepsbestuur ondersteund en gestimuleerd worden zich te ontwikkelen? Hoe kijkt de groep tegen het trainingsaanbod van de regio aan? Dit soort vragen kunnen je helpen een beeld te krijgen van de opvattingen en het leerklimaat in de groep. Betrek vooral de groepsbegeleider bij dit proces om samen te kijken hoe je hier op kunt voortborduren.