

Visie Deskundigheidsontwikkeling 2010

Vastgesteld tijdens landelijke raad van 8 december 2007



B. Voorstel Uitgangspunten deskundigheidsbevordering

Inleiding

De positionering “Modern en zichtbaar Scouting Nederland” geeft duidelijk weer, waar onze kracht in Scouting ligt: plezier, samenwerking en ontwikkeling. Dat geldt voor alle scouts, van jong tot oud, op een samenhangende manier. Eén van de uitgangspunten is daarom het investeren in de kwaliteit van kaderleden. Dit doet Scouting onder andere door het organiseren van deskundigheidsbevordering. Dat staat dus niet op zichzelf.

De uitgangspunten voor het nieuwe systeem van deskundigheidsbevordering

Met deze volgende uitgangspunten beogen we de knelpunten uit de huidige trainingsroute op te lossen, maar de goede elementen te behouden.

- Bij elke functie horen een aantal basiscompetenties en wordt een functieprofiel gemaakt.
- Voor de kwalificatie van een functie wordt ook daadwerkelijk gekeken of een vrijwilliger over de benodigde competenties beschikt.
- Niet alleen aan individuen, maar ook aan teams worden kwaliteitseisen gesteld.
- Het niveau waar een vrijwilliger of team actief is, is verantwoordelijk voor het bewaken van de kwaliteit en deskundigheid van haar vrijwilligers.
- Er wordt rekening gehouden met individuele verschillen in leerwensen en mogelijkheden.
- Er wordt ook rekening gehouden met opleidingen en competenties die kaderleden al eerder hebben verworven, ze hoeven niet opnieuw te leren wat ze al weten of kunnen.
- Leren door doen in de praktijk staat centraal.
- Externe erkenning door certificering van trainingen en deskundigheidsbevordering wordt mogelijk gemaakt.

Vervolgens is dit uitgewerkt in een ontwikkelingsroute voor vrijwilligers. We spreken hierbij met opzet niet meer over trainingsroute, omdat in de nieuwe visie de ontwikkeling van vrijwilligers centraal staat, niet het aanbod aan trainingen.

Vastgesteld tijdens landelijke raad van 13 december 2008

Visie nieuw systeem deskundigheidsbevordering (Scouting Academy)

6. Deskundigheidsbevordering

In het meerjarenbeleidsplan van 2005-2010 heeft Scouting vastgesteld dat er een nieuw systeem van deskundigheidsbevordering moet worden ontwikkeld. In de landelijke raad van december 2007 heeft de raad ingestemd met de vernieuwde doelstellingen voor de deskundigheidsbevordering van vrijwilligers en die vormen het fundament van het nieuwe systeem.

6.1 Visie op deskundigheidsbevordering

De volgende stap was het vertalen van deze doelstellingen en resultaten in een eigentijdse visie op deskundigheidsbevordering. Een visie waarmee de vastgestelde doelen bereikt kunnen worden, waarmee de knelpunten uit de huidige trainingsroute worden opgelost en draagvlak heeft in de vereniging. Op basis van een uitgebreid vooronderzoek zijn enkele uitgangspunten voor het nieuwe systeem van deskundigheidsbevordering opgesteld. Vervolgens is dit uitgewerkt in een ontwikkelingsroute voor vrijwilligers. We spreken hierbij met opzet niet meer over trainingsroute, omdat in de nieuwe visie de ontwikkeling van vrijwilligers centraal staat, niet het aanbod aan trainingen.

Instapvoorwaarden voor vrijwilligers

Om bij Scouting een functie te kunnen vervullen, wordt eerst gekeken of iemand aan een aantal algemene instapvoorwaarden voldoet, zoals een minimumleeftijd voor de functie en een functiegerelateerde V(erklaring) O(mtrent) G(edrag). Daarnaast wordt gekeken of iemand over minimum basiscompetenties beschikt om de functie in aanvang naar behoren te kunnen vervullen of deze basiscompetenties in de introductieperiode kan verwerven. Is dat het geval dan kan iemand ingeschreven worden als aspirant-vrijwilliger. Om teleurstelling en irreële verwachtingen te voorkomen, wordt direct aan het begin een inschatting gemaakt of de basiscompetenties in de introductieperiode behaald kunnen worden.

Benoeming en bevoegdheid

Als na de introductieperiode wordt vastgesteld dat iemand over de basiscompetenties beschikt en de bereidheid heeft om deze competenties in te zetten, wordt de vrijwilliger in de functie benoemd en ingeschreven. Het vaststellen of iemand voldoet aan de basiscompetenties, de benoeming en inschrijving in een bepaalde functie, is de verantwoordelijkheid van het eigen niveau. Na de benoeming en inschrijving is de vrijwilliger direct bevoegd zijn of haar functie uit te oefenen.

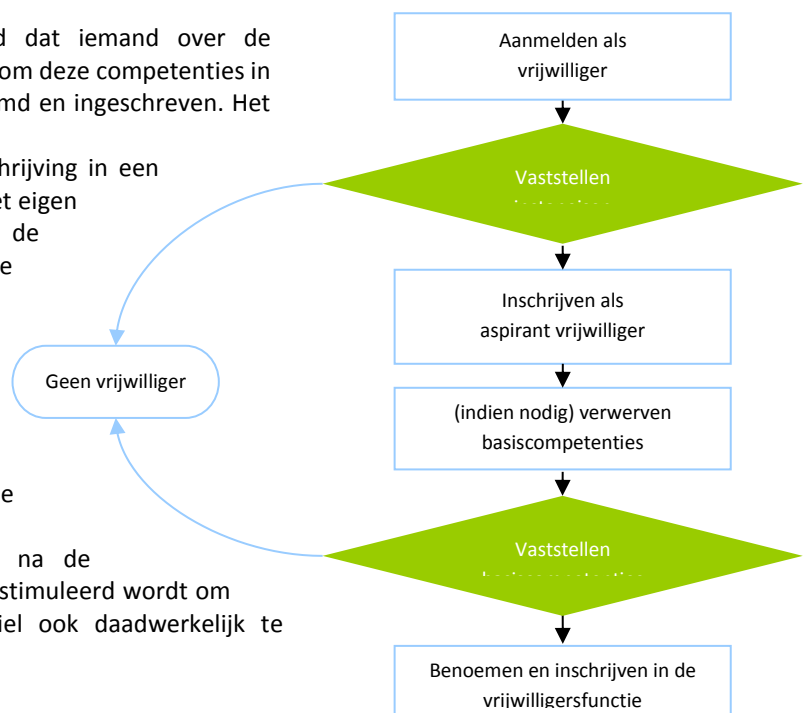
Functieprofielen en functieniveaus

In het nieuwe systeem wordt voor elke functie een functieprofiel gemaakt, waarin de taken en verantwoordelijkheden van de functie worden beschreven met daarbij benodigde competenties.

Een ideaalplaatje dus, waarbij elke vrijwilliger na de introductieperiode in de gelegenheid gesteld en gestimuleerd wordt om de competenties behorende bij het functieprofiel ook daadwerkelijk te verwerven.

Elke functie kent daarbij twee niveaus:

- een basisniveau, waarin een vrijwilliger wel over de basiscompetenties beschikt, maar nog niet over alle bij het ideale functieprofiel behorende competenties;
- een gekwalificeerd niveau, waarin een vrijwilliger wel beschikt over alle bij het ideale functieprofiel behorende competenties.



Figuur 1: De introductieperiode

Dit verschil in kwalificatieniveau komt ook terug in de functiebenoeming, bijvoorbeeld als 'assistent' leidinggevende ten opzichte van 'gekwalificeerd' leidinggevende.

Niet dubbelop leren

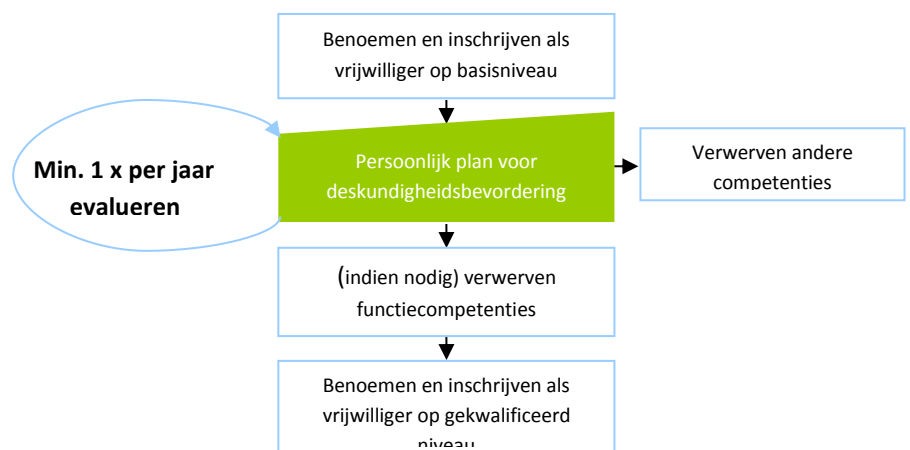
Veel vrijwilligers hebben ook buiten Scouting ervaring opgedaan en kennis verworven die bruikbaar is voor de uitoefening van een functie binnen Scouting. Ook jeugdleden ontwikkelen in het wekelijks spel competenties die bruikbaar zijn voor het vervullen van een latere vrijwilligersfunctie. In het nieuwe systeem tellen eerder verworven competenties, die binnen of buiten Scouting zijn opgedaan, mee voor de kwalificatie van een functie.

6.2 Plan voor deskundigheidsbevordering

In het nieuwe systeem van deskundigheidsbevordering wordt rekening gehouden met individuele verschillen in leerwensen en mogelijkheden. Elke vrijwilliger is uniek en brengt zijn of haar eigen set aan competenties, talenten en ambities mee. Vrijwilligers verschillen onderling in de mate waarin ze zich kunnen of willen ontwikkelen. Er is daarom geen algemene trainingsroute meer waarin iedereen in eenzelfde functie hetzelfde verplichte pakket aan cursussen, trainingen of leeractiviteiten doorloopt. Op basis van de competenties die iemand nog mist en wil verwerven, kijken we hoe de vrijwilliger zich deze competenties eigen kan maken. Daarvoor wordt voor elke vrijwilliger na de introductieperiode een persoonlijk plan voor deskundigheidsbevordering opgesteld.

Persoonlijke ontwikkeling

Niet alleen de kwaliteitsborging van de manier waarop het spel wordt uitgevoerd is van belang, ook de doorlopende persoonlijke ontwikkeling van de (vooral jonge) vrijwilligers staat hoog in het vaandel. Dat vormt immers een belangrijk onderdeel van de doelstelling van Scouting. De persoonlijke leerdoelen van vrijwilligers laten zich daarbij meestal niet allemaal in vooraf vastgestelde functieprofielen vangen en veranderen ook na verloop van tijd. Daarom is het belangrijk dat minimaal één keer per jaar gekeken wordt wat een vrijwilliger nog wil en kan bijleren.



Samenwerken in teamverband en teamcompetenties

Elke vrijwilliger moet weliswaar over de minimale basiscompetenties voor de functie beschikken, maar hoeft niet volledig voor zijn of haar functie gekwalificeerd te zijn. Om de minimum teamkwaliteit te borgen, stellen we aan teams op elk niveau enkele minimum basisvoorwaarden. De samenstelling van een team bepaalt daarbij dus of een team aan de voorwaarden voldoet en daarmee bevoegd is om z'n taken en functies uit te voeren. Dit betekent dat elke keer dat een team van samenstelling verandert, de leden met elkaar moeten bekijken of het team nog aan deze basisvoorwaarden voldoet. Is dat niet het geval, dan is het niet bevoegd z'n taken uit te voeren, totdat wel aan de basisvoorwaarden wordt voldaan. Net als bij de basiscompetenties voor individuele vrijwilligers, is het eigen niveau verantwoordelijk voor het bewaken en vaststellen van de basisvoorwaarden en de bevoegdheden van zijn teams.

Figuur 2: Continue persoonlijke ontwikkeling

Teamprofielen

Naast de basisvoorwaarden voor teams, hoort bij elk team ook een teamprofiel. Hierin staan de taken en verantwoordelijkheden van het team beschreven zoals die idealiter ingevuld kunnen worden, met de daarbij benodigde competenties en de optimale teambezetting. Elk team bekijkt regelmatig in hoeverre het aan het ideale teamprofiel voldoet. Dat gebeurt in ieder geval wanneer de samenstelling van het team verandert. De nog ontbrekende competenties kunnen worden aangevuld door deskundigheidsbevordering van de huidige teamleden en/of door het werven van nieuwe teamleden die al over de benodigde competenties beschikken.

Toetsing en kwalificatie

Om vast te stellen of vrijwilligers en teams over de benodigde competenties beschikken, is het ook van belang om verworven competenties vast te leggen. Op die manier krijgen we niet alleen inzicht in de eigen ontwikkeling en persoonlijke leerdoelen van een vrijwilliger, maar kunnen we gericht werken aan het verbeteren van de kwaliteit van het activiteitenprogramma en kunnen eenduidige kwalificaties toegekend worden.

Maatschappelijke meerwaarde en imagoversterking

Vrijwilligerswerk heeft een maatschappelijke meerwaarde wanneer het bijdraagt aan de ontwikkeling van jeugd en jongeren. Een behoorlijk deel van de vrijwilligers blijkt de kennis en ervaringen die in de vrijwilligersfunctie bij Scouting is opgedaan, voor opleiding of werk te kunnen gebruiken. Om deze maatschappelijke meerwaarde voor onze vrijwilligers verder te vergroten, willen we de bij Scouting opgedane competenties laten 'verzilveren'. Dit doen we door de verworven competenties vast te leggen in een persoonlijk portfolio. Wanneer een vrijwilliger stopt met zijn of haar functie of op eerder verzoek, worden de in het portfolio vastgelegde competenties vertaald in een door Scouting erkend ervaringsbewijs. Dit sluit aan bij de huidige ontwikkelingen op het gebied van erkenning van eerder verworven competenties.

Leren door doen

In het nieuwe systeem staat competentieontwikkeling centraal. Daarmee wordt bedoeld dat vrijwilligers niet alleen over de voor een functie benodigde kennis, vaardigheden en houdings-aspecten beschikken, maar ook in staat en bereid zijn deze in de specifieke situatie van het eigen team in de eigen groep in te zetten. Dit willen we bereiken door het 'leren door doen' in de praktijk centraal te stellen. Begeleiding en ondersteuning van het praktijkgerichte leren of 'learning and coaching on the job' is dan ook onderdeel van het nieuwe systeem. Om dit te kunnen realiseren, moet elke groep over één of meer praktijkbegeleiders kunnen beschikken, ter ondersteuning en begeleiding van de leidinggevendenden en spelteams in de praktijk. Dit is een nieuwe functie, anders dan die van groepsbegeleider, waarvoor een specifiek functieprofiel wordt opgesteld.

Eigen verantwoordelijkheid

Ook speelt eigen verantwoordelijkheid een nadrukkelijke rol in het nieuwe systeem. Het niveau waarop een vrijwilliger actief is, is verantwoordelijk voor de kwaliteit van dat eigen niveau en dus ook voor het bewaken van de deskundigheid, de kwalificatie en het functioneren van al zijn vrijwilligers en teams. Het landelijk niveau is, behalve voor de eigen vrijwilligers, ook verantwoordelijk voor een goede ondersteuning en toerusting van de vereniging om deze verantwoordelijkheid te kunnen oppakken en te werken aan de ontwikkeling van vrijwilligers en de kwaliteit van de uitvoering van de activiteitenprogramma's.

Aansluiting bij ontwikkeling en groei van jeugdleden

Het nieuwe systeem van deskundigheidsbevordering sluit ook goed aan op de nieuwe spelvisie:

- Competenties die jeugdleden verwerven, tellen mee voor de kwalificatie van een (latere) vrijwilligersfunctie. Je hoeft dus als vrijwilliger geen dingen opnieuw te leren.
- Zowel voor jeugdleden als voor vrijwilligers worden verworven competenties bijgehouden, waarmee de voortgaande ontwikkeling zichtbaar is.
- Het werken aan de eigen ontwikkeling en het verwerven van competenties stimuleren we door een vorm van waardering of erkenning, bijvoorbeeld insignes voor jeugdleden en certificaten voor vrijwilligers.

6.3 Organisatie en uitvoering

Kortom er is geen algemene trainingsroute meer waarin iedereen in eenzelfde functie, hetzelfde verplichte pakket aan cursussen, trainingen of leeractiviteiten doorloopt. Op basis van de competenties die iemand nog mist en wil verwerven, kijken we hoe de vrijwilliger zich deze competenties eigen kan maken. Begeleiding en ondersteuning van het leren in de praktijk moet daarbij helpen om de geleerde kennis en verworven vaardigheden op een effectieve manier in die eigen praktijk toe te passen.

Leren in de praktijk stelt echter wel een aantal voorwaarden aan de organisatie. Bij voorkeur moet dit zo dicht mogelijk bij het eigen niveau plaatsvinden. Voor leidinggevendenden en leidingteams betekent dit bijvoorbeeld dat er in elke groep minimaal één praktijkbegeleider beschikbaar is die zich specifiek bezighoudt met de praktijkbegeleiding en opleiding van leidinggevendenden en leiding-teams. Dit is anders dan functie van groepsbegeleider. Deze houdt zich vooral bezig met de algemene begeleiding van de groep en maakt meestal deel uit van het groepsbestuur.

Ook het vaststellen van competenties vindt zo dicht mogelijk bij het eigen niveau plaats. Dit geldt in ieder geval voor de basiscompetenties van individuele vrijwilligers en voor de basisvoorwaarden van teams. Een onafhankelijk beoordelaar of 'assessor' moet de formele erkenning en certificering van competenties en functies op het gekwalificeerde niveau vaststellen, maar bij voorkeur wel in de eigen praktijk. Het gaat tenslotte om het effectief kunnen toepassen van kennis en vaardigheden in die eigen praktijksituatie. Deze opzet is vergelijkbaar met de huidige methode in het waterwerk voor het vaststellen van zeiltechnische kennis en vaardigheden. De daaraan gekoppelde CWO 1- en 2-toetsing kan op groepsniveau plaatsvinden, maar de beoordeling van het CWO 3 en het toekennen van het daarbij behorende CWO-diploma, is in handen van een onafhankelijk beoordelings-gemachtigde vanuit de admiraliteit.

Rol van de regio's

Dit betekent dat regio's op het gebied van deskundigheidsbevordering een andere rol krijgen. In de huidige trainingsroute ligt voor de regio's de focus vooral op het 'buiten de groep' organiseren van aparte cursussen en (start- en programma)trainingen voor leidinggevendenden. In het nieuwe systeem ligt de focus voor de regio meer op het trainen en begeleiden van praktijkbegeleiders en groeps-bestuursleden en op het vaststellen en beoordelen (toetsen) van verworven competenties en kwalificaties. Daarnaast blijft de trainersfunctie bestaan voor specifieke vakgebieden, zoals bijvoorbeeld Scoutingtechnieken, omgaan met kinderen met probleemgedrag, speluitleg, kampvaardigheden en specifieke waterwerktrainingen.

In hoofdstuk 9 de voorstellen ter besluitvorming aan de landelijke raad.

9. Voorstellen landelijke raad december 2008

Het landelijk bestuur doet op basis van voorgaande inhoudelijke afwegingen en richtingen de landelijke raad de volgende voorstellen:

9.3 Voorstel deskundigheidsbevordering

In het meerjarenbeleidsplan van 2005-2010 heeft Scouting vastgesteld dat er een nieuw systeem van deskundigheidsbevordering moet worden ontwikkeld. In de landelijke raad van december 2007 heeft de raad ingestemd met de vernieuwde doelstellingen voor de deskundigheidsbevordering van vrijwilligers en die vormen het fundament van het nieuwe systeem.

De volgende stap was het vertalen van deze doelstellingen en resultaten in een eigentijdse visie op deskundigheidsbevordering. Een visie waarmee de vastgestelde doelen bereikt kunnen worden, waarmee de knelpunten uit de huidige trainingsroute worden opgelost en draagvlak heeft in de vereniging. Op basis van een uitgebreid vooronderzoek zijn enkele uitgangspunten voor het nieuwe systeem van deskundigheidsbevordering opgesteld. Vervolgens is dit uitgewerkt in een ontwikkelingsroute voor vrijwilligers. We spreken hierbij met opzet niet meer over trainingsroute, omdat in de nieuwe visie de ontwikkeling van vrijwilligers centraal staat, niet het aanbod aan trainingen.

Kernelementen uit het nieuw systeem zijn:

- Leren door doen
- Begeleiding in je groep
- Niet dubbel leren, rekening houden met wat je al hebt geleerd binnen en buiten Scouting.
- (Externe) certificering

Het bestuur stelt voor om in te stemmen met de voorstellen voor het vernieuwde deskundigheidssysteem zoals dit in hoofdstuk 6 is weergegeven.