

## **Theorie module 3: Scouting Academy**

Scouting Academy is de naam voor het opleidingssysteem van Scouting Nederland. Dit is een systeem voor het beoordelen en kwalificeren van leiding.

Binnen Scouting Academy staat het ontwikkelen centraal. Ontwikkeling van jou als individu, maar ook van jouw team. Het systeem is zo ingericht dat iedereen op zijn eigen niveau kan instappen. Maatwerk dus!

### **1.1 Doelen**

Het doel van Scouting Academy is dat jij jezelf op een plezierige en efficiënte wijze kunt ontwikkelen. Je kunt daadwerkelijk iets met de binnen Scouting opgedane kennis en ervaring in je studie of werk.

Scouting Academy is daarbij uitgegaan van de volgende principes:

- *Kaderlid: vrijwillig, maar niet vrijblijvend.*
- *Ontwikkeling in de praktijk (minder tijdintensief).*
- *Eén keer leren (binnen of buiten Scouting).*
- *Doorlopend leren (je hele leven lang).*

#### *Vrijwillig maar niet vrijblijvend*

Als leider heb je verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van de jeugdleden. Dat bereik je door een uitdagend en afwisselend programma aan te bieden. Die tijd moet je vooral veel plezier opleveren, maar Scouting vraagt ook resultaat. De training kan je helpen je te ontwikkelen tot bekwaam (team)leider of bestuurder.

Als jij en jouw team zich bekwamen, stimuleert dat de kwaliteit van het spel. En hogere kwaliteit van het spel, leidt tot meer plezier bij de jeugdleden. Meer plezier bij de jeugdleden, zorgt voor nog meer leden! Dat is wat Scouting zo mooi maakt: een plezierige tijdbesteding waarbij je je ontwikkelt.

Scouting wil de benodigde inspanning zo laag mogelijk houden. Dat kan door:

- het leren in de praktijk tijdens de opkomsten binnen jouw groep / speltak. Hierdoor kost het je geen extra tijd en je hoeft nergens naartoe;
- het leren via internet en vanuit handboeken, waardoor je thuis op een moment dat het jou uitkomt de nodige kennis kunt opdoen.

#### *Eén keer leren*

De opleiding binnen Scouting kun je dus niet los zien van kennis, vaardigheden en ervaringen die buiten Scouting worden opgedaan. Scouting Academy probeert hier op aan te sluiten. Voor de vakgebieden waarin jij je door je opleiding of je werk al ontwikkeld hebt, hoef je niet meer opgeleid te worden. Omgekeerd wordt binnen Scouting Academy je deskundigheid zo benoemd, beoordeeld en erkend, dat de verkregen vaardigheid ook kan worden erkend binnen je opleiding of werk.

### *Een leven lang leren*

Er zijn naast de modules van Scouting Academy verschillende verdiepingstrainingen (zoals de kampeer- en bivaktraining) en vervolgtrainingen (zoals de Gilwell-cursus) beschikbaar binnen Scouting Academy om je zo verder te ontwikkelen. Doordat jij je steeds verder ontwikkelt, wil je misschien ook wel doorgroeien naar een andere meer uitdagende functie. Scouting wil jouw talenten ontwikkelen, maar ook jouw talenten ontdekken en inzetten. Door de erkenning worden jouw talenten makkelijker herkenbaar.

### *Praktijkbegeleider*

De functie van praktijkbegeleider is een nieuwe functie binnen jouw Scoutinggroep. De praktijkbegeleider ondersteunt jou en jouw team in de ontwikkeling van je deskundigheid en in het bewaken van de kwaliteit van het Scoutingspel. Samen met de teamleider en het leidingteam stelt de praktijkbegeleider een plan op voor de ontwikkeling van de leiding of het leidingteam. Hij houdt de verworven vaardigheden bij, stelt een bepaald deel van de behaalde vaardigheden vast ('afvinken') en informeert de groepsbegeleider over de voortgang. De praktijkbegeleider is geen lid van het groepsbestuur.

Wat doet een praktijkbegeleider?

- Een praktijkbegeleider begeleidt en beoordeelt samen met de teamleider de introductie van nieuwe leidinggevenden in het spelteam.
- Een praktijkbegeleider stimuleert de samenwerking en een goede taakverdeling in het leidingteam.
- Een praktijkbegeleider bespreekt regelmatig met het leidingteam de voortgang van het programma en het functioneren van het team.
- Een praktijkbegeleider geeft zo nodig advies en voorbeelden over de uitvoering van het activiteitenprogramma.
- Een praktijkbegeleider stimuleert leiding het beste uit zichzelf te halen en maakt afspraken over deskundigheidsbevordering.
- Een praktijkbegeleider begeleidt leidinggevenden in de ontwikkeling, toetsing en registratie van vaardigheden die in de praktijk van de groep worden verworven.
- Een praktijkbegeleider koppelt de voortgang terug naar de groepsbegeleider, maar maakt geen deel uit van het groepsbestuur.
- Een praktijkbegeleider heeft contact met de praktijkcoach over de mogelijke trainingen die in zijn groep nodig zijn of gewenst zijn.

### *Groepsbegeleider*

De functie van groepsbegeleider blijft bestaan in de huidige vorm. De groepsbegeleider bewaakt de kwaliteit en voortgang van de Scoutinggroep in het

algemeen en bespreekt dit, onder andere op basis van de terugkoppeling vanuit de praktijkbegeleider(s), met het groepsbestuur en maakt daar ook deel van uit.

### *Praktijkcoach*

De functie van praktijkcoach is nieuw, net zoals die van de praktijkbegeleider. De praktijkcoach functioneert binnen de regio en verzorgt de opleiding en begeleiding van praktijkbegeleiders in zijn regio.

Wat doet een praktijkcoach?

- Een praktijkcoach verzorgt de basistraining voor nieuwe praktijkbegeleiders.
- Een praktijkcoach gaat regelmatig naar de praktijkbegeleiders in de groepen toe en bespreekt de voortgang in de groep..
- Een praktijkcoach begeleidt praktijkbegeleiders in het opstellen van plannen voor deskundigheidsbevordering van leidinggevenden.
- Een praktijkcoach geeft advies over de werkwijze en aanpak van praktijkbegeleiding in de groep en over deskundigheidsbevordering voor praktijkbegeleiders.

### *De assessor Is dit nog voor alle niveau's?*

De functie van assessor is ook een nieuwe functie op regioniveau . De assessor stelt vaardigheden vast, waarvoor het nodig is dat deze door een onafhankelijk of specifiek deskundige worden vastgesteld, het gaat dan met name om vaardigheden van regiomedewerkers. Voor de leidinggevenden zal de praktijkcoach optreden als beoordelaar.

Wat doet een assessor? Dit deel helemaal aanpassen aan de juiste doelgroep.

- Een assessor verzorgt het beoordelen en vaststellen van competenties van leiding.
- Een assessor geeft informatie en advies over mogelijkheden van deskundigheidsbevordering voor de onderdelen die eventueel nog niet op voldoende niveau worden beheerst.

### *Trainer*

De functie van trainer op regioniveau blijft bestaan. De trainer organiseert trainingen, cursussen en workshops om jou en jouw team te ondersteunen in het verwerven van vaardigheden en het vergroten van je deskundigheid.

### *Opleider*

De opleider is meestal een ervaren (oud-)trainer die de opleiding en begeleiding van trainers, praktijkcoaches en assessoren verzorgt. Hij organiseert basistrainingen, houdt coachingsgesprekken en biedt workshops aan. Ook organiseert hij uitwisselingsbijeenkomsten met andere trainers, praktijkcoaches en assessoren.

Binnen Scouting Academy draait het om het ontwikkelen van kennis, vaardigheden en houding, ook wel competenties genoemd. Daarnaast vindt Scouting Nederland het belangrijk dat deze competenties op een bepaald moment worden vastgesteld: het zogenaamde kwalificeren.

## **1.2 Competenties: de definitie**

Het gaat dus om daadwerkelijk iets kunnen in de praktijk! Daarbij geldt het volgende:

- Competenties zijn een combinatie van kennis, inzichten, vaardigheden, houding, overtuiging en ervaring.
- Iemand is pas competent wanneer hij niet alleen iets kan, maar er in de praktijk ook daadwerkelijk iets mee doet. Niet alle beschikbare kwaliteiten worden ook daadwerkelijk binnen een rol ingezet. Er blijven zogenaamde verborgen kwaliteiten.
- Competenties zijn in principe ontwikkelbaar. Een talent is het vermogen om jezelf op verschillende gebieden te ontwikkelen.

## **1.3 De organisatie en competenties**

Met behulp van competenties:

- wordt duidelijk over welke kwaliteiten iemand moet beschikken om een functie te kunnen vervullen;
- wordt duidelijk welke kwaliteiten nog moeten worden ontwikkeld voor het vervullen van een bepaalde functie (ontwikkeling);

## **1.4 Functiecompetenties en persoonsgebonden competenties**

Binnen Scouting zijn er twee soorten competenties:

- Persoonsgebonden competenties: competenties die jij als persoon hebt.
- Functiegebonden competenties: competenties die voor het vervullen van een functie noodzakelijk zijn. Functiegebonden competenties zijn gebaseerd op de normen en waarden voor een goede functievervulling. Ze zijn vastgelegd in functieprofielen.

### *Persoonsgebonden competenties*

Ieder individu ontwikkelt zijn of haar leven lang persoonsgebonden competenties en zet die in bij de functies die worden vervuld. Dat gebeurt zowel binnen als buiten Scouting, zoals in het dagelijkse werk of in de thuissituatie:

- Samenwerken is bijvoorbeeld zowel van belang binnen Scouting (samenwerken binnen het leidingteam) als in de werk- of opleidingssituatie (samenwerken aan het realiseren van een project) of in de thuissituatie (samenwerken bij het huishouden).
- De competentie om een vergadering te leiden, kun je bijvoorbeeld inzetten binnen het speltakoverleg of de groepsraad. Diezelfde competentie gebruik je ook in een vergadering op je werk of in de wijk. Als je binnen Scouting een vergadering hebt leren leiden, dan zul je diezelfde competentie op andere

plekken kunnen inzetten. Andersom geldt dat natuurlijk ook. Op het moment dat iemand vergaderervaring heeft opgedaan binnen een andere organisatie, kan die competentie worden ingezet binnen Scouting.

Persoonsgebonden competenties zijn ook inzetbaar bij verschillende rollen en functies binnen Scouting.

- Het maken van een programma voor het zomerkamp vraagt om het vermogen een programmaplan te maken op basis van de spelvisie en activiteitengebieden. De vaardigheid om een plan te maken, zal ook van pas komen bij het voorbereiden van een tocht of het maken van een jaarplan voor een speltak.
- De vaardigheid om te plannen, is ook van belang bij het plannen van de begroting voor de groep. Elke speltak moet tijdig zijn wensen voor nieuwe tenten en materialen indienen.

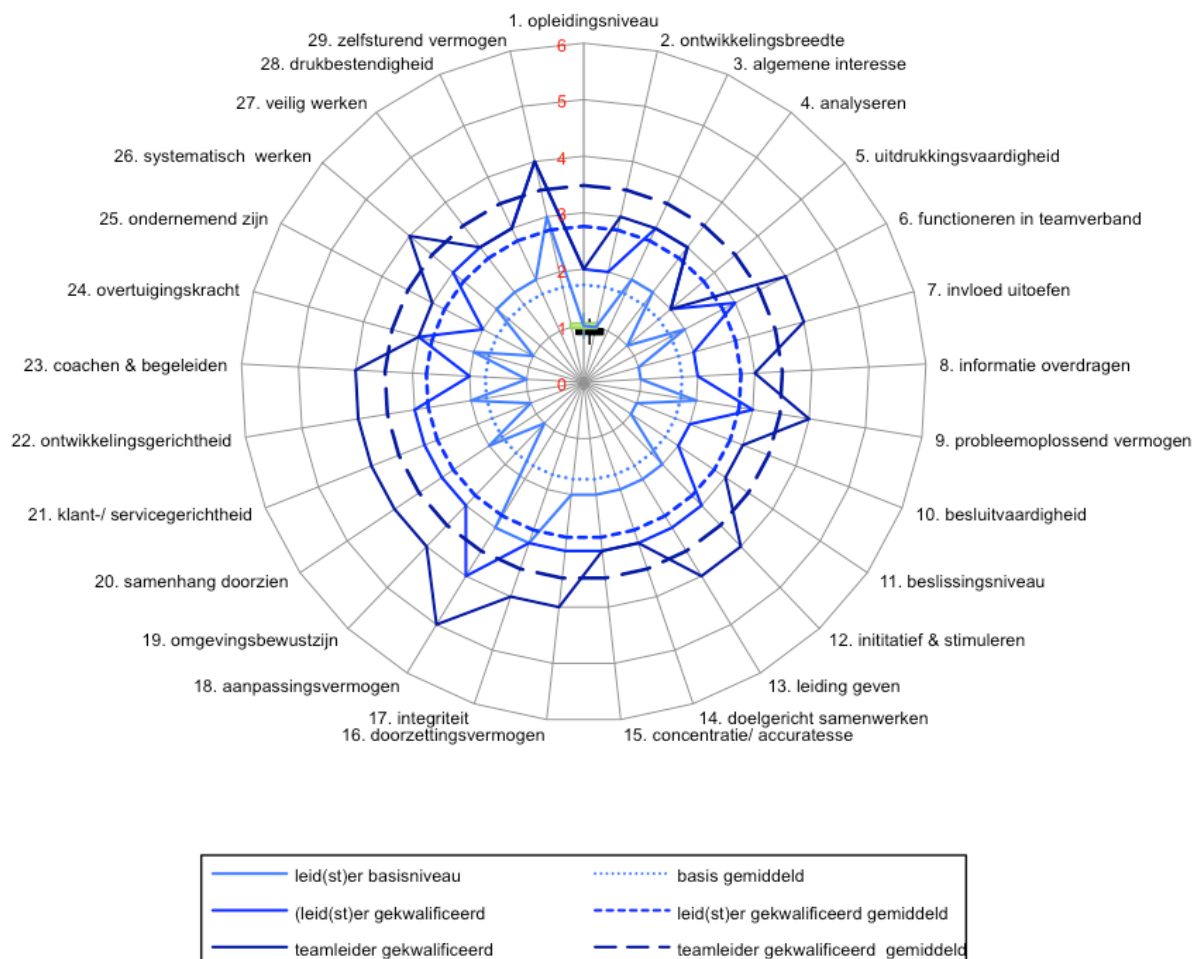
Binnen de systematiek van Scouting worden 29 persoonsgebonden competenties, ieder op zes niveaus beschreven. Dat is veel, maar daarmee zijn wel alle functiegebonden competenties binnen Scouting te beschrijven. Door te inventariseren welke competenties nieuwe medewerkers al buiten Scouting hebben ontwikkeld, kan een trainingsroute worden vastgesteld. Alleen datgene leren wat nog niet bekend is en vooral leren waarom een aantal dingen binnen Scouting op een bepaalde manier gedaan wordt (de Scoutingmethode).

#### *Functiegebonden competenties*

Functiegebonden competenties zijn die competenties die het mogelijk maken om een bepaalde functie te vervullen. Voor iedere functie binnen Scouting is een functieprofiel ontwikkeld. Dit profiel geeft informatie over het doel en de achtergronden van de functie en de noodzakelijke competenties. Het functieprofiel bestaat uit:

- *de plaats van de functie binnen Scouting Nederland;*
- *de minimale voorwaarden om de functie te kunnen vervullen;*
- *een indicatie van het tijdsbeslag;*
- *een beschrijving van de functiegebonden competenties;*
- *en een koppeling naar de bijpassende persoonsgebonden competenties afgezet in een roos.*

Via de roos met persoonsgebonden competenties kan een verband worden gelegd met andere functies binnen en buiten Scouting. Door de daarbij benoemde score in competenties te vergelijken met die van een andere functie wordt duidelijk waar ontwikkelmogelijkheden zitten. Hierna staat een voorbeeld van de competentieroos opgenomen.



## 1.5 Kwalificatie

De noodzakelijke competenties worden dus in het profiel aangegeven met een noodzakelijk basisniveau voor kwalificatie. Daar waar de nieuwe medewerker nog niet het noodzakelijke basisniveau heeft, is ontwikkeling van de competentie noodzakelijk. Heeft de medewerker wel het noodzakelijke basisniveau, dan wordt dat gewaardeerd en erkend. Dat noemen we kwalificeren.

De kwalificatie-eisen voor een functie zijn uitgewerkt in de kwalificatiekaart. Hierin worden de competenties uitgewerkt naar:

- *de taken die bij de functie horen (doen);*
- *het kennisaspect: wat moet je aantoonbaar beheersen (kunnen);*
- *de onderliggende vaardigheden en houding.*

Er zijn 12 tot 14 (losse) modules waarin de kaderleden binnen Scouting een manier wordt aangeboden om hun competenties te ontwikkelen.

## **1.6 Ontwikkelingsroute: van benoemd naar gekwalificeerd**

Na benoeming in een functie op aspirant-niveau wordt gewerkt aan het bereiken van de competenties op basisniveau. Deze competenties worden voor leidinggevenden vastgesteld door de praktijkbegeleider. Als het basisniveau is bereikt, wordt het kaderlid in de functie benoemd als kaderlid op basisniveau en is het kaderlid in principe in staat de functie zelfstandig te vervullen.

Van alle vrijwilligers binnen Scouting wordt verwacht dat ze ernaar streven minimaal het basisniveau van hun functie te bereiken. Maar Scouting stimuleert natuurlijk de doorontwikkeling naar het gekwalificeerde niveau. Hiervoor wordt met ondersteuning van de praktijkbegeleider gewerkt aan het voldoen en aantonen van de bijbehorende competenties. Het proces waarin dit loopt, is als volgt.

### *Vaststellen instapniveau*

De ontwikkeling start door een gesprek met de praktijkbegeleider. Hierin wordt bepaald waar je nu staat, om ze te meten in hoeverre je al voldoet aan de kwalificatie-eisen. Je kunt ook vooraf zelf bepalen waar je nu staat door de kwalificatiekaart voor jouw functie te bekijken en in te vullen aan welke competenties je al voldoet.

### *Ontwikkelen van het gekwalificeerde niveau*

Gedurende een afgesproken periode wordt er gewerkt aan de eigen ontwikkeling.

- *In de praktijk oefenen en de resultaten inzichtelijk maken door reflectie en evaluatie. Dit kan ook een stage bij een andere groep zijn.*
- *Het volgen van modules binnen Scouting Academy.*
- *Het lezen van werkboeken, leidinghandboeken (kompassen) en internet.*

### *Voortgangsgesprekken en kwalificatie*

In gesprekken met de praktijkbegeleider kan de vrijwilliger aangeven dat competenties zijn behaald. Op het moment dat de praktijkbegeleider vindt dat het basisniveau van de competenties, dat wil zeggen de onderliggende kennis, vaardigheden en houding, voldoende zijn aangetoond, kunnen deze worden afgevinkt in overleg met een praktijkcoach. Gekwalificeerde trainers kunnen competenties die in een training zijn aangetoond, afvinken.

De vastlegging van competenties en kwalificaties wordt gedaan in Scouts Online. In de toekomst kunnen alle vrijwilligers hun ontwikkeling bijhouden in een digitaal portfolio. Bij het behalen van een functiekwalificatie kan een bijbehorend kwalificatieteken verkregen worden dat op de blouse van de Scoutfit gedragen mag worden.

### *Afronding*

Zodra je gekwalificeerd bent voor de functie die je uitvoert, is de ontwikkeling voor die functie afgerond. Maar feitelijk ontwikkel je je doorlopend en kun je er ook voor

kiezen de ontwikkeling voor een volgende functie op te pakken. Je kunt vervoltrainingen of vervolmodules volgen en onder andere de Gilwell-training.

Als je na het behalen van het basisniveau verder wilt ontwikkelen, dan geldt dat kwalificatie niet verplicht is. Binnen een speltakteam is het goed dat een bepaald niveau aan kwaliteit aanwezig is. Dit is vastgelegd in de teamprofielen. Daarin wordt ervan uitgegaan dat het team gezamenlijk een aantal competenties kan invullen en daarmee op een verantwoorde manier het Scoutingspel aan de jeugdleden aanbieden.

## **2.1 Kampeer-, logeer- en bivaktraining**

Voor het logeren, bivakkeren of op kamp gaan met kinderen of jongeren gaat Scouting Nederland ervan uit dat ten minste één van de aanwezige leidinggevenden in het bezit is van een verklaring van kampbevoegdheid. Deze kampbevoegdheidsverklaring kun je krijgen na het volgen van een Kampeer-, logeer- en bivaktraining. Deze trainingen worden gegeven als vervoltraining. Om aan deze training te kunnen deelnemen, moet je beschikken over een kwalificatie voor de leeftijdsgroep.

## **2.2 Gilwell**

De Gilwell-cursus is een cursus die gaat over hoe jij als persoon functioneert. Je staat stil bij jezelf en bij de competenties die je wilt ontwikkelen of hebt ontwikkeld. Het is een cursus voor stafleden, teamleiders, bestuurders, trainers, begeleiders en voor kaderleden vanuit het hele land. In een Gilwell-cursus werk je aan het verbeteren van je persoonlijke vaardigheden. Met je subgroep ga je met elkaar aan de slag. Door diverse activiteiten die je met je subgroep onderneemt, krijg je zicht op je eigen gedrag en dat van anderen. Vervolgens geef je elkaar feedback en leer je nieuwe manieren om naar gedrag te kijken. Daarna ga je als subgroep op pad met een uitdagend groepsdoel, maar niet zonder ook je eigen doel in je rugzak te stoppen. Teruggekomen ga je met de ervaringen die je tijdens de training hebt opgedaan aan de slag. Je formuleert je eigen doelen voor de komende maanden: jouw persoonlijke opdracht. Dit is een opdracht die je mee naar huis neemt en bestemd is voor in je eigen Scoutingomgeving en soms ook voor je thuissituatie.

De Gilwell-cursus is een training voor:

- *inzicht: voordat je stappen kunt zetten, is inzicht nodig. Het effect van jouw gedrag kent tenslotte alleen de ander;*
- *ontwikkeling: Stap voor stap oefen je met nieuwe persoonlijke vaardigheden en kom je een beetje dichterbij je eigen gestelde doelen.*
- *verdieping: de training biedt gelegenheid om eens stil te staan en na te denken over de dingen die je doet. Over de manier waarop je ze doet, maar ook of je wel doet wat je wilt doen en of je datgene doet wat bij je past.*

Met vriendelijke groet,  
trainersteam regio NHN