

Regio Scouting Zeeland

Start met de Scouting Academy in je groep



Inleiding

Hieronder vind je een plan van aanpak om de Scouting Academy in je groep te implementeren. Dit plan is geschreven voor de praktijkbegeleider(s) of degene die deze rol (tijdelijk) op zich neemt in de Scoutinggroep. Hierin worden de stappen beschreven die je kunt zetten om de Scouting Academy in je groep te implementeren en worden zaken genoemd waar je tijdens de implementatie op moet letten. De stappen zijn na de beschrijving in twee afbeeldingen samengevat. 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.

Het stappenplan

1. Check of er weerstand is tegen de Scouting Academy in je groep.

Start pas met de implementatie van de Scouting Academy in je groep als je weet dat je draagvlak hebt in je groep. Waarschijnlijk weet men in je groep wat de Scouting Academy inhoudt. Zo niet informeer ze dan. Je vindt een presentatie onder www.scouting.nl. Even inloggen, klik op downloads, klik op vrijwilligers, klik op Scouting Academy. Of vraag je trainingsteam naar een presentatie. Vertel niet teveel details, maar concentreer je op wat we met de Scouting Academy willen bereiken en hoe we dat gaan uitvoeren. Is je groep niet echt positief t.o.v. de Scouting Academy. Ga dan na waarom niet en probeer op korte termijn de bezwaren op te lossen. Neem even contact met je coach op voor hulp.

2. Presenteer het plan van implementatie aan je groep.

Dit is de kick-off. Vertel, bijvoorbeeld in de groepsraad, hoe je de Scouting Academy gaat implementeren in je groep. Benadruk nog een keer wat jullie doel daarbij is en vertel ze wat jullie precies gaan doen. Dat verhaal zal waarschijnlijk overeenkomen met dit stappenplan. Vertel welke planning je daarbij wil hanteren en welke hulpmiddelen jullie gaan gebruiken (bijv. competentieoors, functiebeschrijvingen, kwalificatiekaarten)

3. Bereid de gesprekken met de teams voor met de groepsbegeleider.

Om effectief aan de deskundigheidsbevordering van de teams en de individuele leiding te kunnen gaan werken moet je eerste bepalen aan welke competenties men zou moeten of kunnen werken. Daarvoor moet je eerst bepalen welke competenties ze nu en in de toekomst nodig hebben en welke competenties ze al bezitten. In je groep is er waarschijnlijk iemand, meestal de groepsbegeleider, die al geïnventariseerd heeft wie waar goed in is en wie welke rollen en functies in de toekomst wil bekleden. Voordat je met de teams en individuele leiding 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.

4. Voer gesprekken met de teams en stel de ontwikkelplannen op.

De volgende stap is in gesprek gaan met de teams. Bespreek wie welke rol vervult en wie welke rol en functie in de toekomst wil gaan vervullen. Bespreek waar het team goed in is, waarin minder goed en waar mogelijkheden liggen om (nog) beter te worden. Als dit helder is zal je in grote lijnen een leerbehoefte kunnen beschrijven voor het team en per leidinggevende. De gemaakte afspraken laat je, bijvoorbeeld door de teamleider, vast leggen in een team opleidingsplan.

5. Voer de individuele gesprekken en stel opleidingsplannen op.

Daarna kan je met alle leiders individuele gesprekken voeren. De competentieontwikkeling die uit het teamgesprek is voortgekomen is de basis van deze gesprekken. M.b.v. de competentieoors en de functieprofielen van leider en teamleider kan je samen beoordelen of die functie bij de betreffende leider past.

M.b.v. de kwalificatiekaarten voor leiders of teamleiders kan je daar meer tot in detail invulling geven aan wat de leidinggevendenden nog kunnen en willen leren. Die competentieoors en kwalificatiekaarten kun je vinden op www.Scouting.nl, even inloggen, onder downloads, dan vrijwilligers aanklikken en dan Scouting Academy aanklikken.

Bespreek ook waar de leiding zelf, anderen mee zou kunnen ondersteunen in hun deskundigheidsbevordering en of de leiding dat zou willen. Op die manier krijg je in kaart welke deskundigheidsbevordering je binnen je eigen groep kunt realiseren en welke nieuwe uitdagingen je de leiding kan bieden als talentontwikkelaar. Het werken aan competenties kan op verschillende manieren, bijvoorbeeld door: uitleg/informatie te krijgen, stage te lopen, zelfstudie te doen, coaching on the job te krijgen of een training te volgen. Voor de uitvoering van de deskundigheidsbevordering kan je verschillende mensen inzetten, bijvoorbeeld een medeleiding, leiding van een ander team, de teamleider, de praktijkbegeleider, een bestuurslid van je groep, iemand van een andere groep of

een trainer. Kies voor een combinatie die past bij de betreffende leiding en bij wat hij/zij moet leren. Laat de deskundigheidsbevordering uitvoeren door iemand waar de leiding graag van wil leren. Maak van de gemaakte afspraken een persoonlijk opleidingsplan met heldere doelen en een reëel tijdspad.

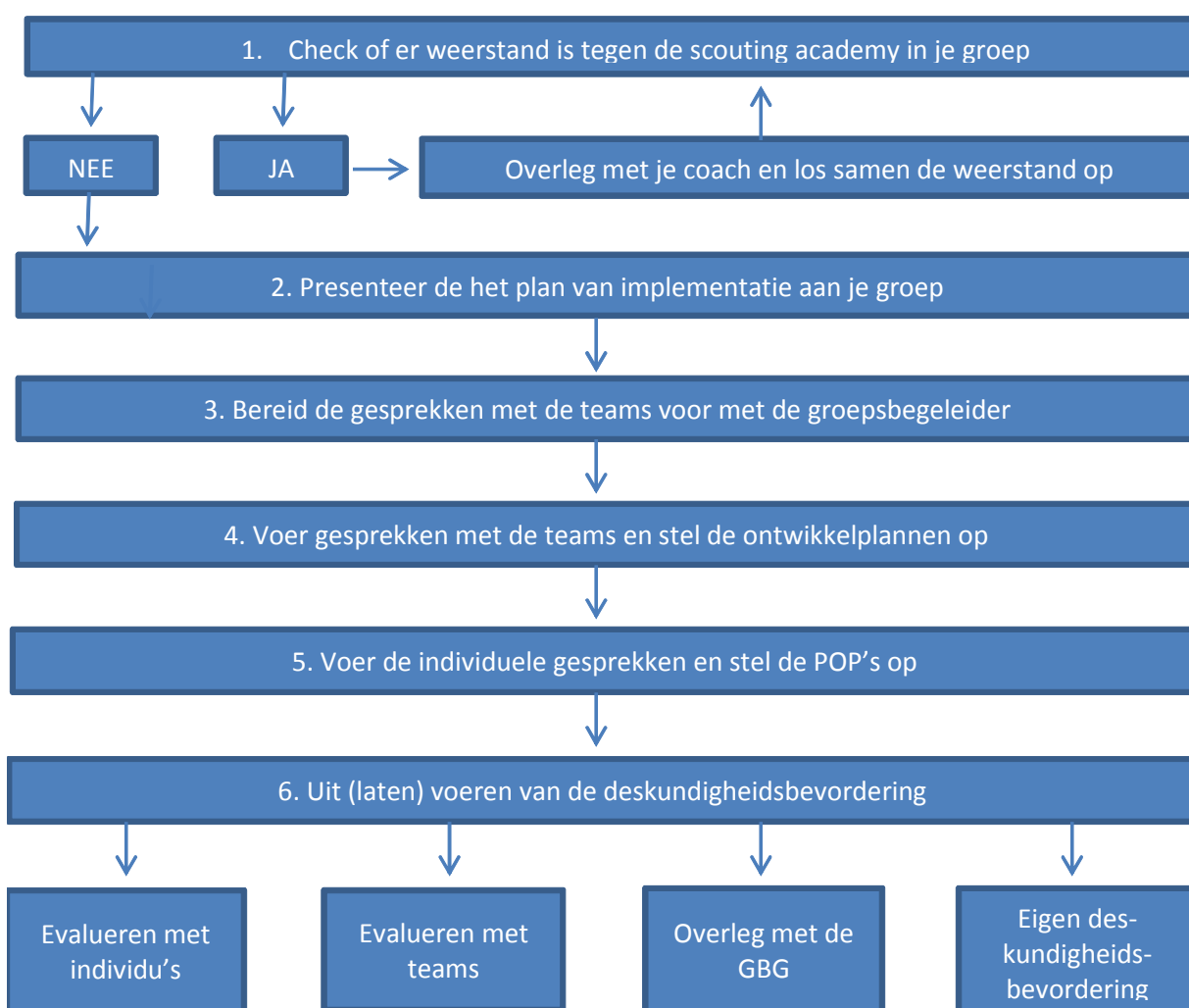
6. Uit (laten) voeren van de deskundigheidsbevordering

Vervolgens wordt de deskundigheidsbevordering georganiseerd en uitgevoerd volgens de gemaakte afspraken. Bij voorkeur organiseert de leider dat zelf, waar nodig m.b.v. de praktijkbegeleider.

7. Evalueren, nieuwe leerbehoefte bepalen, plannen maken en die weer uitvoeren.

- Evalueer de vorderingen periodiek. Stimuleer, motiveer, coach, beoordeel, vink af (soms samen met de praktijkcoach), stel indien nodig de plannen en daarmee het opleidingsplan bij. Zo komt de leercyclus op gang (zie afbeelding 2). Niemand is ooit uitgeleerd.
- Informeer regelmatig de groepsbegeleider, die eventueel de groepsraad in grote lijnen kan informeren, maar maak wel afspraken over welke informatie met de groepsraad wordt gedeeld en welke informatie valt onder de privacy van de leiding.
- Evalueer ook periodiek met je praktijkcoach en eventueel met andere praktijkbegeleiders en werk aan je eigen deskundigheidsbevordering.

Afbeelding 1: Schema implementatie Scouting Academy



Afbeelding 2: Schema proces doorlopende deskundigheidsbevordering

