

Module Scouting Academy
(overstapmodule)

Inleiding.....	3
Inhoud.....	3
Doel.....	3
Hoofdstuk 1 Scouting Academy.....	4
Doelen.....	4
Vrijwillig maar niet vrijblijvend.....	4
Ontwikkeling in de praktijk.....	4
Eén keer leren.....	5
Een leven lang leren.....	5
Functies en rollen.....	5
Praktijkbegeleider.....	5
Groepsbegeleider.....	6
De praktijkcoach.....	6
De assessor.....	7
Trainer.....	8
Opleider.....	8
Hoofdstuk 2 Competenties.....	9
Competenties: de definitie.....	9
De organisatie en competenties.....	9
Functiecompetenties en persoonsgebonden competenties.....	10
Persoonsgebonden competenties.....	10
Functiegebonden competenties.....	11
Kwalificatie.....	12
Ontwikkelingsroute: van benoemd naar gekwalificeerd.....	12
Vaststellen instapniveau.....	12
Ontwikkelen van het gekwalificeerde niveau.....	12
Voortgangsgesprekken.....	13
Kwalificatie.....	13
Afronding.....	13
Hoofdstuk 3 Vervolgtrainingen.....	14
Kampeerv, logeer- en bivaktraining.....	14
Gilwell.....	14

Inleiding

Inhoud

Deze module gaat over (de werking van) Scouting Academy.

Doel

Na het doorlopen van deze module:

1. heb je kennis van de competentieontwikkelingbenadering binnen Scouting Nederland;
2. ken je de ontwikkelmogelijkheden binnen Scouting Academy;
3. ken je de talentmanagementmogelijkheden (je loopbaan binnen Scouting);
4. ken je de talentmanagement- en competentiesystematiek in Scouts Online;
5. weet je hoe de competenties die je binnen Scouting hebt ontwikkeld buiten Scouting inzichtelijk gemaakt en benut kunnen worden.

Hoofdstuk 1 Scouting Academy

Scouting Academy is de naam voor het opleidingssysteem van Scouting Nederland. Hieronder valt onder andere de digitale leeromgeving en het systeem voor het beoordelen en kwalificeren van kaderleden. Scouting Academy komt in de plaats van de huidige trainingsroute voor elk kaderlid: leiders, leidsters, regiomedewerkers en bestuurders.

Binnen Scouting Academy staat het ontwikkelen centraal. Ontwikkeling van jou als individu, maar ook van jouw team. En omdat elk kaderlid en elk team op een verschillend punt staan in hun ontwikkeling, is het systeem zo ingericht dat iedereen op zijn eigen niveau kan instappen. Maatwerk dus!

Doelen

Het doel van Scouting Academy is dat jij jezelf op een plezierige en efficiënte wijze kunt ontwikkelen. Je krijgt de waardering die je verdient en 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 tijdsintensief);
- één keer leren (binnen of buiten Scouting);
- doorlopend leren (je hele leven lang).

Deze principes zullen hieronder behandeld worden.

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. Om dat goed te kunnen doen, vraagt Scouting je om jezelf te ontwikkelen. Vroeger was een leider vele jaren actief in dezelfde functie, tegenwoordig is dat minder het geval. Die tijd moet je vooral veel plezier opleveren, maar Scouting vraagt ook resultaat. Een beetje steun door een stuk opleiding kan je helpen om je binnen een korte tijd te ontwikkelen tot bekwaam leider, bestuurder of ander Scouting kaderlid.

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. En meer plezier bij de jeugdleden, zorgt voor nog meer leden!

Dat is wat Scouting zo mooi maakt: een plezierige tijdbesteding waarbij je jezelf ontwikkelt. Een unieke waarde, die samen met andere waarden en normen door Scouting Academy opnieuw wordt bevestigd.

Ontwikkeling in de praktijk

Als je veel inspanning moet leveren om je te ontwikkelen, dan kan dat ten koste gaan van de motivatie om dit te doen. Daarom wil Scouting ook de benodigde inspanning zo laag mogelijk houden. Dat kan door:

- Het leren in de praktijk tijdens de opkomsten van jouw groep of bestuur. Hierdoor kost het je geen extra tijd en je hoeft nergens anders naar toe.
- Het leren via een digitale leeromgeving, waardoor je thuis op een moment dat het jou uitkomt de nodige kennis kunt opdoen.

Eén keer leren

Ook in het dagelijkse werk is opleiding steeds belangrijker geworden. Daarbij hebben zogenaamde 'soft skills', zoals teamwork, communicatieve en sociale vaardigheden veel meer aandacht gekregen. Dat merk je ook binnen beroepsopleidingen. De opleiding binnen Scouting kun je dus niet los zien van kennis, vaardigheden en ervaringen die buiten Scouting worden opgedaan. Scouting Academy probeert hier beter dan voorheen 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 de deskundigheid zodanig benoemd, beoordeeld en erkend, dat de verkregen vaardigheid ook kan worden erkend binnen je opleiding of werk.

Een leven lang leren

Als kaderlid kom je steeds vragen en problemen tegen waarmee je worstelt. Je hebt zelf nog niet voldoende kennis of ervaring om het op te lossen. Binnen Scouting Academy zijn daarom verschillende functies en rollen die je tijdens je hele looptijd als kaderlid kunnen ondersteunen.

Daarnaast houdt bij de basisopleiding als kaderlid de opleiding niet op. Er zijn verschillende verdiepingstrainingen (zoals de kampeer- en bivaktraining) en vervolgtrainingen (zoals de Gilwell-cursus) beschikbaar binnen Scouting Academy om je verder te ontwikkelen.

Doordat jij je steeds verder ontwikkelt, wil je misschien ook wel doorgroeien naar een andere meer uitdagende functie. Doordat de functie-eisen voor alle kaderfuncties goed in beeld zijn gebracht zijn doorgroeimogelijkheden ook duidelijk. Scouting wil jouw talenten ontwikkelen, maar ook jouw talenten ontdekken en inzetten bij het verder ontwikkelen van Scouting als geheel. Door de erkenning worden jouw talenten makkelijker herkenbaar en kom jij in beeld voor leuke nieuwe uitdagingen.

Functies en rollen

Je bent zelf verantwoordelijk voor je eigen ontwikkeling en die van jouw team, dus kun je zeggen: Scouting Academy, dat ben je zelf! Om de ontwikkeling zo optimaal mogelijk te laten verlopen, staat een aantal medewerkers klaar om je daarbij direct of indirect te ondersteunen.

Praktijkbegeleider

De functie van praktijkbegeleider is een nieuwe functie binnen jouw Scoutinggroep, die jou en jouw team ondersteunt in de ontwikkeling van jullie deskundigheid en in het bewaken van de kwaliteit van het Scoutingspel. Samen met de leider of het leidingteam stelt de praktijkbegeleider een plan op voor de ontwikkeling van de deskundigheid van de leider 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.

In grote groepen met veel speltakken zullen meerdere praktijkbegeleiders actief kunnen zijn. In kleine groepen met maar enkele speleenheden is een combinatie met bijvoorbeeld de functie van groepsbegeleider mogelijk.

Wat doet een praktijkbegeleider?

- begeleidt en beoordeelt samen met de teamleider, de introductie van nieuwe leidinggevenden in het spelteam;
- stimuleert de samenwerking en een goede taakverdeling in het leidingteam;
- bespreekt regelmatig met het spelteam de voortgang van het programma en het functioneren van het team;
- geeft zo nodig advies en voorbeelden over de uitvoering van het activiteitenprogramma;
- stimuleert leiding het beste uit zichzelf te halen en maakt afspraken over deskundigheidsbevordering;
- begeleidt leidinggevenden in de ontwikkeling, toetsing en registratie van vaardigheden die in de praktijk van de groep worden verworven;
- koppelt de voortgang terug naar de groepsbegeleider, maar maakt geen deel uit van het groepsbestuur;
- verzorgt het beoordelen en vaststellen van kennis, vaardigheden en houding van kaderleden volgens de daarvoor geldende criteria en procedures;
- heeft contact met de praktijkcoach en de assessor in de regio en neemt deel aan uitwisselingsbijeenkomsten.

Hoe ziet de ideale praktijkbegeleider er uit?

- meestal een ervaren (ex)leidinggevende;
- minimaal MBO-niveau;
- vindt het leuk om leidingteams te begeleiden;
- heeft verstand van 'het spelletje';
- kan goed luisteren;
- kan goed feedback geven;
- is goed op de hoogte van mogelijkheden voor deskundigheidsbevordering in en buiten de regio;
- heeft de starttraining praktijkbegeleider gevolgd en is bereid aan de eigen deskundigheid te blijven werken.

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.

De 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. Afhankelijk van de grootte zullen in elke regio ongeveer twee tot vier praktijkcoaches actief zijn.

Wat doet een praktijkcoach?

- verzorgt de basistraining voor nieuwe praktijkbegeleiders;
- gaat regelmatig naar de praktijkbegeleiders in de groepen toe en bespreekt de voortgang in de groep;
- geeft informatie en advies over mogelijkheden van deskundigheidsbevordering voor leidinggevenden;

- begeleidt praktijkbegeleiders in het opstellen van plannen voor deskundigheidsbevordering van leidinggevendenden;
- geeft advies over de werkwijze en aanpak van praktijkbegeleiding in de groep en voor mogelijkheden van deskundigheidsbevordering voor praktijkbegeleiders;
- organiseert uitwisselingsbijeenkomsten voor praktijkbegeleiders in de regio;
- stimuleert praktijkbegeleiders het beste uit zichzelf te halen en maakt afspraken over deskundigheidsbevordering;
- neemt deel aan interregionale en landelijke uitwisselingsbijeenkomsten.
- Verzorgt de eindbeoordeling op kerncompetenties voor de leidinggevendenden.

Hoe ziet de ideale praktijkcoach er uit?

- meestal een ervaren (ex-)trainer;
- minimaal MBO+-niveau;
- vindt het leuk om praktijkbegeleiders te trainen en te begeleiden in de praktijk;
- heeft verstand van trainingstechnieken en van coachen;
- kan uitstekend luisteren;
- kan uitstekend feedback geven;
- is uitstekend op de hoogte van mogelijkheden voor deskundigheidsbevordering in en buiten de regio;
- heeft zelf de starttraining praktijkcoach gevolgd en is bereid aan de eigen deskundigheid te blijven werken.

De assessor

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 regiofunctionarissen. Afhankelijk van de grootte zullen in elke regio enkele assessoren nodig zijn. Voor de leidinggevendenden zal de praktijkcoach optreden als beoordelaar.

Wat doet een assessor?

- verzorgt het beoordelen en vaststellen van competenties van kaderleden volgens de daarvoor geldende criteria en procedures;
- geeft informatie en advies over werkwijze, criteria en procedures van assessments;
- gaat regelmatig op bezoek bij groepen en regio's;
- houdt registratie van de resultaten van de assessments bij in de ledenregistratie;
- geeft informatie en advies over mogelijkheden van deskundigheidsbevordering voor de onderdelen die evt. nog niet op voldoende niveau worden beheerst;
- neemt deel aan interregionale en landelijke uitwisselingsbijeenkomsten.

Hoe ziet de ideale assessor er uit?

- heeft ervaring op het gebied waarover assessment plaatsvindt (zoals een ervaren trainer of zeilinstructeur);
- minimaal MBO+-niveau;
- vindt het leuk om een bijdrage te leveren aan de erkenning en certificering van competenties die leden binnen Scouting verwerven;

- vindt het vaststellen van competenties een belangrijk middel in het werken aan kwaliteitsverbetering;
- heeft verstand van assessment technieken en is goed op de hoogte van afspraken en procedures hiervoor;
- is goed op de hoogte van mogelijkheden voor deskundigheidsbevordering;
- heeft zelf de starttraining assessor gevolgd en is bereid aan de eigen deskundigheid te blijven werken.

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.

Hoofdstuk 2 Competenties

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.

Competenties: de definitie

Er zijn vele definities van competenties. Binnen Scouting Nederland hanteren we de volgende:

Een voor het vervullen van een rol (in een organisatie) relevante kwaliteit (kunde, vaardigheid, persoonlijkheidsaspect) uitgedrukt in het (aantoonbare) vermogen van een individu om iets te bewerkstelligen.

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

- Competenties zijn een combinatie van kennis, inzichten, vaardigheden, houdingen, overtuigingen en ervaringen. Omdat beschreven wordt wat in de praktijk zichtbaar is wordt geen onderscheid gemaakt tussen deze elementen.
- Individuele competenties worden beschreven in relatie tot de functie binnen een organisatie.
- 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 (uitgangspunt: talentontwikkeling). Een talent is het vermogen om jezelf op verschillende gebieden te ontwikkelen: het betreft dus het ontwikkelingspotentieel dat je hebt.

De organisatie en competenties

Organisaties streven bepaalde doelstellingen na. Mensen zijn essentieel in het behalen van die doelstellingen. Daarmee heeft een organisatie, dus ook Scouting Nederland, behoefte aan mensen die:

- beschikken over de voor een functie benodigde competenties;
- bereid zijn (= gemotiveerd zijn) deze competenties in te zetten ten behoeve van de organisatie.

In die zin verschilt Scouting Nederland niet van andere organisaties. Het feit dat de meeste kaderleden binnen Scouting Nederland dat vrijwillig doen, is wel speciaal. En dat ze dat doen ten behoeve van kinderen en jongeren creëert speciale verantwoordelijkheden.

Met behulp van competenties:

- wordt duidelijk over welke kwaliteiten iemand moet beschikken om een functie te kunnen vervullen;
- wordt duidelijk welke competenties nog moeten worden ontwikkeld voor het vervullen van een bepaalde functie (ontwikkeling);
- wordt duidelijk welk potentieel voor het vervullen van functies binnen de organisatie beschikbaar is (zoeken en matchen).

Functiecompetenties en persoonsgebonden competenties

Om competenties te kunnen benoemen is een 'taal' nodig. Daarom worden termen gebruikt om aan te geven wat precies wordt bedoeld.

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 zal 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. Dat is van belang bij het wijzigen van functie 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, op ieder zes niveaus beschreven. Dat is veel, maar daarmee zijn wel alle functiegebonden competenties binnen Scouting te beschrijven. Door met de beschreven persoonsgebonden competenties te inventariseren welke competenties nieuwe medewerkers reeds buiten Scouting hebben ontwikkeld, kan een efficiënte ontwikkelroute worden vastgesteld. Alleen datgene leren wat nog niet bekend is en vooral leren waarom een aantal dingen binnen Scouting op een bepaalde manier gedaan worden (de Scoutingmethode).

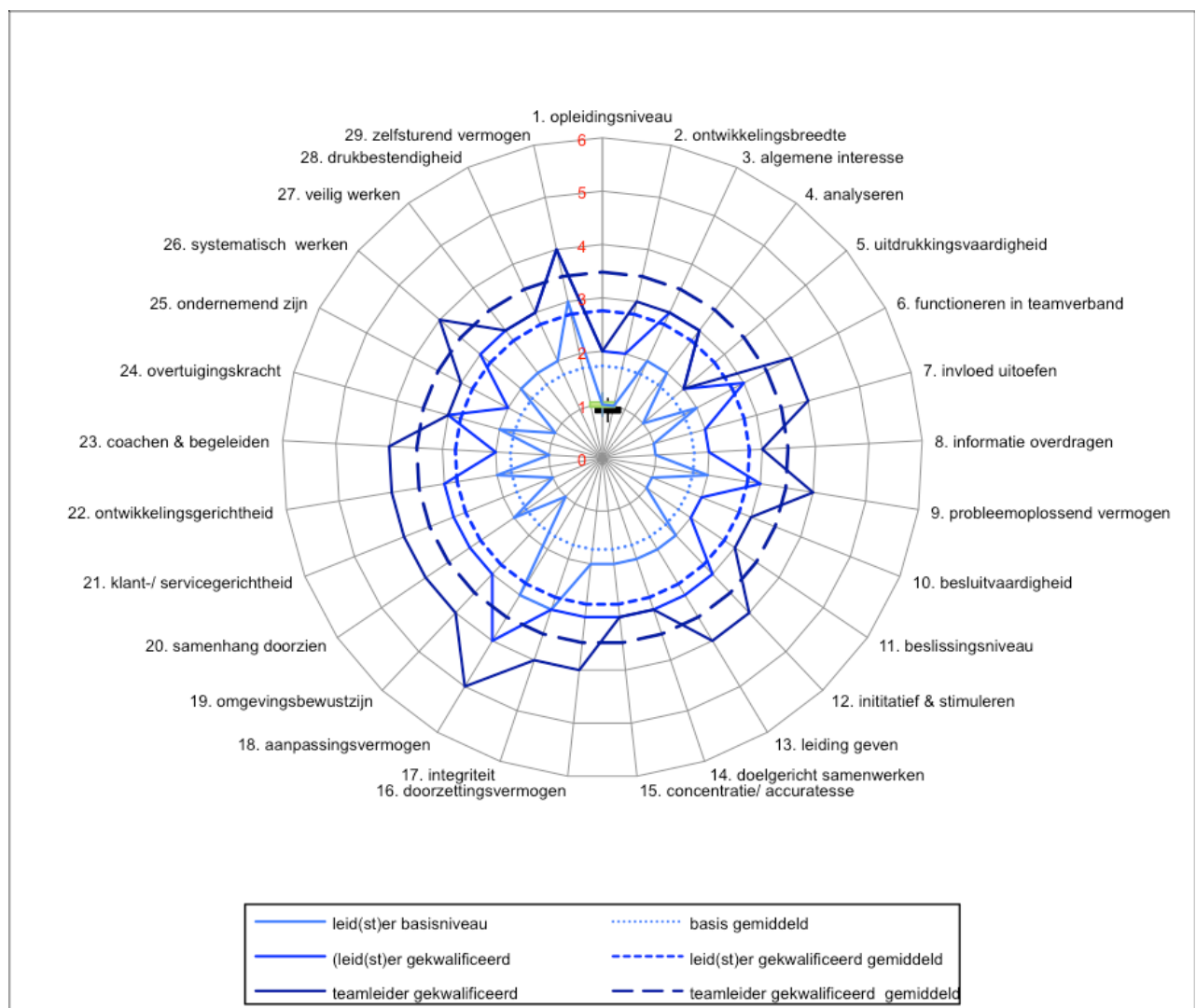
Functiegebonden competenties

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;
- de doelstelling van de functie-invulling;
- de beoogde resultaten van de functie;
- 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.

Hieronder staat een voorbeeld van de competentieroos opgenomen.



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);
- de competenties: wat moet je aantoonbaar beheersen (kunnen);
- de onderliggende kennis, vaardigheden en houding.

Op basis van de benodigde kennis, vaardigheden en houding worden modules uitgewerkt waarin de kaderleden binnen Scouting een manier wordt aangeboden om hun competenties te ontwikkelen.

Ontwikkelingsroute: van benoemd naar gekwalificeerd

Na benoeming in een functie op aspirantniveau 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 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. Manieren van ontwikkelen zijn:

- in de praktijk oefenen en de resultaten inzichtelijk maken door reflectie en evaluatie;
- het volgen van training, dit kunnen modules binnen Scouting zijn of andere trainingsmogelijkheden;
- het benutten van e-learningmogelijkheden die binnen Scouting Academy zijn ontwikkeld;
- het lezen van werkboeken, handboeken en overige informatiedragers;

- allerlei vormen en combinaties van bovenstaande ontwikkelingsmogelijkheden.

Voortgangsgesprekken

In gesprekken met de praktijkbegeleider kan de vrijwilliger aangeven dat competenties zijn behaald. In overleg kan bekeken worden of dit aangetoond kan worden of dat een vorm van aantonen nog gevraagd wordt. Hiervoor zijn diverse gespreksvormen beschikbaar.

Kwalificatie

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.

Ook het volgen van trainingen of een e-learningtraject kunnen ervoor zorgen dat bij de betrokken competenties een vinkje komt te staan. Gekwalificeerde trainers kunnen competenties die in een training zijn aangetoond, afvinken.

Voor de competenties is het de bedoeling dat een praktijkcoach of assessor het afvinken ondersteunt. Dit kan door de praktijkcoach met de functionaris op regioniveau worden afgestemd. Op basis van het contact met de praktijkbegeleider en het overlegde materiaal bepaalt de praktijkcoach of assessor of een praktijkbezoek nodig is of dat aan de voorwaarden voor kwalificatie is voldaan.

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 functie kwalificatie kan een bijbehorende kwalificatieteken verkregen worden dat op de blouse van de Scoutfit gedragen kan worden.

Afronding

Zodra je gekwalificeerd bent voor de functie die je uitvoert, is de ontwikkeling voor die functie afgerond. Maar feitelijk ontwikkel je jezelf doorlopend en kun je er ook voor kiezen de ontwikkeling voor een volgende functie op te pakken.

Als jij je verder wilt ontwikkelen, kan dat door meer praktijkervaring voor je huidige functie op te doen. Ook kun je vervoltrainingen of vervolgmodules volgen en onder andere de Gilwelltraining volgen.

Als je na het behalen van het basisniveau verder wilt ontwikkelen, dan geldt dat kwalificatie niet verplicht is. Binnen een speltakteam willen 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, hiermee kan het team voldoen aan een set aan competenties en ervaring en daarmee op een verantwoord maniere het Scoutingspel aan de jeugdleden aanbieden.

Hoofdstuk 3 Vervolgtrainingen

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 leiding in het bezit is van een verklaring van kampbevoegdheid. Deze kampbevoegdheidsverklaring kun je krijgen na het volgen van een Logeer-, Bivak- of Kamptraining. Deze trainingen worden gegeven als vervolgtraining. Om aan deze training te kunnen deelnemen, moet je beschikken over een kwalificatie voor de leeftijdsgroep waarvoor je je inschrijft.

De training voor kampvaardigheid richt zich op de competenties die je nodig hebt om een verantwoord en leuk kamp voor jouw speltak te organiseren. Deze training duurt een weekend voor de beverleiding en twee weekenden voor de overige speltakleiding. Deze trainingen worden zoveel mogelijk op locatie doorgebracht, dat betekent voor de bevers en welpen in een clubgebouw en voor de scouts, explorers en roverscouts in een kampeeromgeving.

De inhoud van deze trainingen betreft onder andere:

- introductie van je kamphema;
- de dagopening en/of dagsluiting;
- kampvuur;
- omgaan met de omgeving;
- leefwijze op kamp (bijvoorbeeld voeding, hygiëne en veiligheid);
- het houden van een aandacht of een viering;
- speurtocht/buitenleven;
- primitief koken;
- kampeermaterialen;
- zwerftochttechnieken.

Gilwell

De Gilwell-cursus is een cursus voor vrijwilligers binnen Scouting. 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. Vervolgen 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.

Na een aantal maanden zie je elkaar weer: het afsluitingsweekend. Dit is een moment om terug te kijken op wat je hebt bereikt en dit toe te lichten aan je subgroep.

De Gilwell-cursus is een training voor:

- Inzicht: voordat je stappen kunt zetten, is inzicht nodig. Zowel je subgroepleden als subgroepbegeleiders geven je dat. Het effect van jouw gedrag kent tenslotte alleen de ander
- Ontwikkeling: na de verkregen inzichten ga je aan de slag. Zowel tijdens als na de training. Stap voor stap oefen je met nieuwe persoonlijke vaardigheden en kom je een beetje dichterbij je eigen gestelde doelen. Deze doelen kun je ook uitdrukken in competenties zoals je die voor je Scoutingfunctie kent.
- 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.