

Stappenplan invoering Scouting Academy op groepsniveau



Scouting

Opgesteld door praktijkcoaches Regio Hart van Brabant

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
Inleiding	3
Stap 1.....	4
Stap 1a; Bevoegde leiding de overstaptraining laten volgen	4
Stap 1b; Niet-gekwalificeerde leiding kennis laten maken met de Scouting Academy en de vernieuwde Spelvisie.....	4
Stap 2.....	5
Stap 2a; opzetten van een implementatieplan	5
Stap 2b; Jouw eigen proces tot praktijkbegeleider uitvoeren	5
Stap 3; Basisniveau van jullie teams en stafleden bepalen.....	6
Stap 4; Voer gesprekken met teams en stel algemeen ontwikkelplan op	7
Stap 5; Voer de individuele gesprekken en stel samen een TOP op.	8
Stap 6; Organiseren en plannen van leerpunten uit individuele TOPs	9
Stap 7.....	10
Stap 7a; Uitvoeren TOP	10
Stap 7b; Volgen van uitvoeren TOP door staflid	10
Stap 8; Beoordelen/evalueren gemaakte afspraken in TOP.	11
Stap 9; Praktijkcoach wordt door praktijkbegeleider op de hoogte gesteld van de afronding van de kwalificatiekaart op groepsniveau.	12
Stap 10; Kwalificatie staflid	13

Inleiding

Dit document geeft een overzicht van de stappen die een praktijkbegeleider (evt. samen met een groepsbegeleider) in een groep kan zetten om de Scouting Academy in te gaan voeren. De stappen geven aan waar jij als praktijkbegeleider rekening mee moet houden om ervoor te zorgen dat de Scouting Academy een plek krijgt binnen jouw scoutinggroep. Dit document geeft hiervoor een eerste aanzet. Natuurlijk is niet iedere scoutinggroep hetzelfde, dus wees vrij om dit document aan te passen aan jouw eigen situaties en wensen.

Maak tijdens dit proces gebruik van jouw praktijkcoach om jou te laten informeren, adviseren en coachen om de Scouting Academy een succes te maken binnen jouw groep. Daarnaast hopen wij (de praktijkcoaches) dit stappenplan te laten groeien door jullie ervaringen en uitwerkingen, zodat nieuwe praktijkbegeleiders dit als naslagwerk kunnen gebruiken.

Binnen dit document wordt er gesproken over leiding, maar hier kan ook niet-directleidinggevende (denk aan bestuur, materiaalbeheer etc.) worden gelezen. Binnen Scouting Academy zullen zij ook mogelijkheden krijgen om hun deskundigheid te vergroten.

Stap 1

Doelen;

Stafleden binnen je groep kennis laten maken met alle nieuwe ontwikkelingen binnen Scouting.
Mogelijke knelpunten en weerstand proberen weg te nemen binnen jouw groep (i.s.m. jouw praktijkcoach).

Stap 1a; Bevoegde leiding de overstaptraining laten volgen

Binnen de groep zijn er hoogstwaarschijnlijk een aantal stafleden al bevoegd. Om deze bevoegdheid te behouden dienen zij in 2011 een overstaptraining te volgen. De trainers van de Regio Hart van Brabant zullen in het voor- en najaar deze overstaptrainingen aanbieden. Houdt hiervoor de website www.regiohartvanbrabant.nl in de gaten.

Wat moet er gedaan worden;

- Praktijk- en/of groepsbegeleider inventariseren welke stafleden er bevoegd zijn
- Praktijk- en/of groepsbegeleider attendeert bevoegde leiding op de overstaptraining
- Bevoegde stafleden schrijven zich via sol.scouting.nl in voor de overstaptraining
- Bevoegde stafleden volgen deze training

Stap 1b; Niet-gekwalificeerde leiding kennis laten maken met de Scouting Academy en de vernieuwde Spelvisie

Er zijn binnen de groep waarschijnlijk ook stafleden die nog geen bevoegdheid hebben behaald of willen behalen. Het is belangrijk om ervoor te zorgen dat ook zij kennis maken met de Scouting Academy en/of spelvisie. Praktijk- en groepsbegeleider kunnen zelf een kleine presentatie/voorlichting geven over de nieuwe ontwikkelingen. Hiervoor kun je gebruik maken van de presentaties die door het trainersteam zijn gemaakt. Deze kun je naar eigen inzicht aanpassen aan de situatie binnen je groep. De presentaties zullen geplaatst worden op www.regiohartvanbrabant.nl.

Wat moet er gedaan worden;

- Praktijk- en/of groepsbegeleider plannen een bijeenkomst om een korte voorlichting te geven over de nieuwe ontwikkelingen.

Tip;

Beperk je tot de informatie die belangrijk is voor jouw groep.

Stap 2

Doelen;

Implementatieplan opstellen en presenteren om de Scouting Academy in te gaan voeren in jouw eigen groep.

Jouw eigen kwalificatieproces tot praktijkbegeleider niet vergeten.

Stap 2a; opzetten van een implementatieplan

Regio;

Tijdens de training tot praktijkbegeleider worden de eerste stappen tot een implementatieplan gezet. Om binnen de regio de algemene lijn m.b.t. de invoering van de Scouting Academy veilig te stellen zullen deze afspraken centraal worden vastgesteld op terugkerende bijeenkomsten binnen de regio.

Groep;

Binnen je groep zul je ook afspraken moeten gaan maken over de Scouting Academy. Aangezien ieder groep verschillend is zullen deze plannen onderling afwijken. Belangrijk is dat de afspraken die regionaal worden vastgesteld ook terugkomen in jullie eigen plan. Daarnaast is het belangrijk om een plan samen met anderen op te stellen denk hierbij aan bestuur of stafleden. Hierdoor worden meer mensen "eigenaar" waardoor zij zich medeverantwoordelijk voelen voor de uitvoer van het plan.

De volgende onderdelen zullen terug moeten komen in jullie eigen plan;

- Welke stafleden gaan als eerste het traject in?
- Hoe ga jij dit traject starten?
- Welke instrumenten (competentieroos, kwalificatiekaart etc.) ga jij gebruiken?

Wat moet er gedaan worden?

- Praktijkbegeleider(s) en praktijkcoach(en) leggen een aantal afspraken regionaal vast.
- Implementatieplan wordt door enkele mensen vanuit je groep opgesteld.
- "Kick-off" van jullie implementatieplan in de groep.

Stap 2b; Jouw eigen proces tot praktijkbegeleider uitvoeren

Doelen;

Zorgdragen dat jij uiteindelijk gekwalificeerd praktijkbegeleider wordt.

Om ervoor te zorgen dat jij gekwalificeerd praktijkbegeleider wordt dien je zelf ook een training te volgen. Binnen deze training krijg jij/jouw groep een eigen praktijkcoach aangewezen die jou gaat helpen met het behalen van jouw kwalificatie tot praktijkbegeleider. Ook zal deze praktijkcoach in de toekomst jou ondersteunen, coachen en stafleden uit jouw groep kwalificeren.

Stap 3; Basisniveau van jullie teams en stafleden bepalen

Doelen;

Bepalen welke competenties belangrijk zijn om binnen jullie groep succesvol een speltak te draaien.

Probeer alvast een beeld te schetsen welke competenties binnen een team wel/niet aanwezig zijn.

Probeer alvast een beeld te schetsen welke competenties een staflid wel/niet bezit.

Natuurlijk staan binnen de verschillende functieprofielen van Scouting Nederland al vast aan welke niveaus je moet voldoen om gekwalificeerd staflid te worden. Toch is het belangrijk om samen met jullie groepsbegeleider eens alle teams/stafleden langs te gaan en vast te stellen waar hun behoefte t.a.v. deskundigheidsbevordering zou kunnen liggen. Ook kan het al inzicht geven in welke stafleden waarschijnlijk vrij snel hun kwalificatie zullen behalen, maar ook wie hier waarschijnlijk meer begeleiding in nodig hebben.

Wanneer je bovenstaande duidelijk hebt kun jij hier in jouw vervolgstappen ook rekening mee houden in de keuze met welke stafleden je het eerste aan de slag gaat. Daarnaast geeft het jullie ook al inzicht waar waarschijnlijk de trainingsbehoefte zal liggen en kun je hier al acties op uitzetten (bijv. praktijkcoaches/trainers hiervan op de hoogte stellen).

Wat moet er gedaan worden?

- Praktijkbegeleider/groepsbegeleider bepalen basisniveau van de teams en stafleden
- Inzichtelijk maken van mogelijke trainingsbehoeften Praktijkbegeleider/groepsbegeleider bepalen basisniveau van de teams en stafleden
- Inzichtelijk maken van mogelijke trainingsbehoeften.

Stap 4; Voer gesprekken met teams en stel algemeen ontwikkelplan op

Doelen;

Per team vaststellen wat hun sterke en zwakke punten zijn.

Verbeterpunten/afspraken vastleggen in een gezamenlijk opleidingsplan.

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.

Binnen de Scouting Academy zijn er ook teamprofielen vastgesteld. Het is belangrijk om hier bij stil te staan, zodat ieder stafid er beter op de hoogte is van het functioneren van het team en elkaars sterke en zwakke punten.

Wat moet er gedaan worden?

- Praktijkbegeleider heeft gesprekken met stafteams.
- Praktijkbegeleider probeert inzicht te krijgen in sterke en zwakke punten van team.
- Praktijkbegeleider zorgt ervoor dat gemaakte afspraken/verbeterpunten vastgelegd worden.

Stap 5; Voer de individuele gesprekken en stel samen een TOP op.

Doelen;

- Opstellen van talentontwikkelpunten.
- Inzichtelijk maken van het competentieniveau van de individuele stafleden
- Inzichtelijk maken hoe en aan welke competenties er gewerkt dient te worden.

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 competentieprofielen 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 leidinggevenden nog kunnen en willen leren. Die competentieprofielen en kwalificatiekaarten kun je vinden op www.scouting.nl, even inloggen, onder download, dan vrijwilligers aanklikken en dan scouting academy aanklikken.

Besprek 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 tijdsplan.

Wat moet er gedaan worden?

- Praktijkbegeleider voert individuele gesprekken met stafleden
- Staflid stelt samen met zijn praktijkbegeleider zijn persoonlijke talentontwikkelpunten op.
- Praktijkbegeleider inventariseert de trainingsbehoefte en laat deze vastleggen in talentontwikkelpunten.

Stap 6; Organiseren en plannen van leerpunten uit individuele TOP's

Doelen;

- Plannen, organiseren, uitvoeren van de TOP.
- Afspraken met op te leiden staf lid en anderen vastleggen.

In de TOP van de staf leden zullen waarschijnlijk een aantal competenties beschreven worden die hij/zij nog verder dient te ontwikkelen. Ook zal in de TOP staan hoe hij/zij deze competenties verder gaat ontwikkelen.

De praktijkbegeleider zal hierin gedeeltelijk moeten leiden. Hij/zij dient op de hoogte te zijn van het trainingsaanbod binnen en buiten de regio. Daarnaast zal de praktijkbegeleider ook een beter beeld hebben van de mogelijkheden die er binnen de groep zijn. Al deze mogelijkheden dienen onder de aandacht van het staf lid gebracht te worden.

Het staf lid dient (i.o.m. praktijkbegeleider) zelf te bepalen hoe hij zich gaat ontwikkelen. Het is grotendeels zijn eigen keuze of hij gebruik gaat maken van bijv. trainingen, expertise binnen de groep, e-learning. Ook dit zal in zijn/haar TOP vastgelegd worden.

Wat moet er gedaan worden?

- Praktijkbegeleider informeert trainers/praktijkcoaches voor mogelijke ondersteuning.
- Praktijkbegeleider plant/organiseert training/begeleiding binnen eigen groep.
- Staf lid organiseert/plant individuele leerpunten.

Stap 7

Stap 7a; Uitvoeren TOP

Doelen;

- Werken aan je competenties

In het TOP zijn alle afspraken over de ontwikkeling van een staflid vastgelegd. Hij/zij dient deze afspraken binnen de afgesproken tijd uit te gaan voeren. Hier is hij/zij zelf verantwoordelijk voor.

Wat moet er gedaan worden?

- Afspraken m.b.t. eigen ontwikkeling uit TOP uitvoeren

Stap 7b; Volgen van uitvoeren TOP door staflid

Doelen;

- Ontwikkelingsproces volgen van staflid

Het is verstandig om het ontwikkelingsproces van het staflid zijdelings te volgen en, wanneer nodig, hem/haar te coachen. Het volgen van het staflid kan globaal op 2 manieren; enerzijds door hem/haar middels bijv. een gesprek te vragen naar zijn (leer)ervaringen, anderzijds kun je mensen in zijn/haar omgeving (denk aan trainers, teamleden) vragen naar ontwikkelingen die het staflid doormaakt. Belangrijk aspect is dat de praktijkbegeleider in deze stap een coachende rol heeft, maar ook een beoordelende rol. Voldoet het proces wel aan de eisen om later tot kwalificatie over te gaan? Is de inzet van het staflid voldoende? Deze en meer vragen en antwoorden zijn van belang bij het beoordelen van het staflid.

Wat moet er gedaan worden?

- Praktijkbegeleider volgt staflid bij zijn/haar uitvoering van zijn/haar TOP.
- Praktijkbegeleider coacht het staflid bij dit proces.

Stap 8; Beoordelen/evalueren gemaakte afspraken in TOP.

Let op! Deze stap kan meerdere keren achtereenvolgend in het proces voorkomen.

Doelen;

- In kaart brengen van resultaten van het ontwikkelingsproces.

Dit moment kan ook gebruikt worden om het staflid te coachen. Belangrijk is dat er momenten worden gepland waarop jij met het staflid kijkt wat zijn/haar voortgang is, maar ook mogelijke aanpassingen maakt in de TOP. Enerzijds door kwalificaties af te ronden anderzijds door het leerproces aan te passen. Belangrijk is dat de praktijkbegeleider het proces volgt.

Nadat het staflid zijn TOP geheel of gedeeltelijk heeft afgerond zal de praktijkbegeleider het proces en de resultaten gaan beoordelen. Waarschijnlijk zal hiervoor een (ingevulde) kwalificatiekaart worden gebruikt omdat dit de competenties zijn waaraan je dient te voldoen om gekwalificeerd te worden. Er is eerder al een kwalificatiekaart ingevuld, daarom bespreek je nu nog alleen de ontwikkelpunten die in de TOP staan.

Wat moet er gedaan worden?

- Praktijkbegeleider evalueert/begeleidt het leerproces van het staflid.
- Praktijkbegeleider beoordeelt behaalde kwalificaties.
- Praktijkbegeleider registreert de voortgang van het staflid.

Stap 9; Praktijkcoach wordt door praktijkbegeleider op de hoogte gesteld van de afronding van de kwalificatiekaart op groepsniveau.

Doelen;

- Eindkwalificatie staf lid vastleggen door praktijkbegeleider en praktijkcoach.

Het staf lid heeft op verschillende manieren ervoor gezorgd dat zijn/haar kwalificatiekaart volledig is ingevuld. De praktijkbegeleider heeft dit proces gecontroleerd en gevolgd en zijn/haar deel van de kwalificatiekaart van het staf lid ook ingevuld. Voor de eindkwalificatie zal de praktijkcoach zijn deel van de kwalificatiekaart van het staf lid in moeten vullen.

De praktijkbegeleider neemt contact op met de praktijkcoach om te vragen of deze bovenstaande kan gaan uitvoeren. De praktijkcoach neemt hierin verder het initiatief en maakt samen met de praktijkbegeleider de benodigde afspraken om tot de kwalificatie van het staf lid te komen. De praktijkcoach bepaalt ook de stappen die hij/zij onderneemt om tot een kwalificatie van een staf lid te komen. Er worden door hem/haar ook afspraken gemaakt binnen welke tijd er tot de eindkwalificatie wordt overgegaan.

Wat moet er gedaan worden?

- Praktijkbegeleider rond kwalificatiekaart van het staf lid af.
- Praktijkbegeleider neemt contact op met praktijkcoach om over te gaan tot de eindkwalificatie.
- Praktijkcoach bepaalt i.o.m. praktijkbegeleider de te nemen stappen om tot eindkwalificatie over te gaan.
- Praktijkcoach geeft aan binnen welke tijd de eindkwalificatie toegekend wordt.

Stap 10; Kwalificeren stafid

Aan het einde wordt het stafid gekwalificeerd. Dit kan de groep verder zelf invullen hoe dit gaat plaatsvinden.

Wat moet er gedaan worden?

- Op sol.scouting.nl dient het stafid gekwalificeerd te worden.