

Methodieken en werkvormen

Begeleiden jeugdleden - “Jongerenparticipatie Explorer en Roverscout”



Maker: Scouting Nederland (Commissie Trainingen en Vorming)

Datum van productie: 4 maart 2015, aangepast december 2023

Kwalificatiekaart

Begeleiden jeugdleden - Ik kan uitleggen wat het verschil is in de rol van de (bege-)leiding ten opzichte van de jeugdleden op grond van de participatieladder.

Leeftijd: Explorerbegeleiding en coaches/adviseurs

roverscouts Duur: 30 minuten

Groepsgrootte: (sub)groepen van 4 à 6 personen

Locatie: Binnen/buiten

Korte inhoud:

Het doel van deze werkvorm:

- Het verkrijgen van inzicht in het eigen functioneren als begeleider of adviseur binnen de afdeling of stam.
- Verkrijgen van inzicht in het functioneren van explorers of roverscouts in de afdeling of stam.
-

Dit is geen officieel document van Scouting Nederland, maar is door Scouting Nederland geselecteerd omdat het een goed voorbeeld is van hoe je zelf met dit onderwerp aan de slag kunt gaan. Hierdoor kan het zijn dat sommige onderdelen van dit document niet geheel overeenkomen met wat Scouting Nederland normaal communiceert.

Begeleiden jeugdleden - “Jongerenparticipatie Explorer en Roverscout”

Jongerenparticipatie

Doelen:

- Verkrijgen van inzicht in het eigen functioneren als begeleider of adviseur binnen de afdeling of stam.
- Verkrijgen van inzicht in het functioneren van explorers of roverscouts in de afdeling of stam.

Werkwijze:

Geef alle deelnemers een staafdiagram

Geef aan wat op beide assen vermeld staat:

- Horizontaal: bijvoorbeeld het nemen van initiatieven.
- Verticaal: % jouw inbreng, inbreng van de jongeren.

Laat alle deelnemers dit staafdiagram invullen:

- Geef aan dat het gaat om de situatie die zich op dit moment in hun afdeling of stam voordoet.
- Laat de deelnemers de linkerkant van het diagram duidelijk inkleuren.
- Geef de deelnemers hier vijf minuten voor.
- Laat elke deelnemer zijn of haar naam op het formulier zetten.

Verzamel de staafdiagrammen en geef alle deelnemers een nieuw staafdiagram.

Laat ze het staafdiagram opnieuw invullen:

- Geef aan dat het nu gaat om de situatie die de deelnemer als ideaal zou omschrijven.
- Laat de deelnemers weer de linkerkant van het diagram duidelijk inkleuren.
- Geef de deelnemers weer vijf minuten.

Verzamel ook deze formulieren en hang de staafdiagrammen naast elkaar:

- Hang de staafdiagrammen van één persoon boven elkaar.
- Hang bovenaan de huidige situatie.
- Hang onderaan de ideale situatie.

Bespreek de verschillende uitkomsten:

- Trek hier dertig minuten voor uit.
- Bespreek de uitkomsten per werkzaamheid, afhankelijk van de hoeveelheid tijd. Pik er anders de meest opvallende punten uit.

Theorie

Iedere activiteit begint bij het nemen van initiatieven. Ieder initiatief leidt tot de vorming van ideeën. En aan de hand van elk idee kan een plan gemaakt en uitgevoerd worden. Maar wie doet dat binnen jouw afdeling of stam? En wie voert er binnen jouw afdeling of stam de meeste werkzaamheden uit? En welke werkzaamheden?

Denk daar eens over na en vul dit staafdiagram in:

- Op de verticale as staan verschillende uit te voeren werkzaamheden.
- Op de horizontale as staat jouw inbreng en de inbreng van de jongeren in procenten.
- Het diagram geeft dus aan wat jouw inbreng en de inbreng van de jongeren is (in %) op verschillende uit te voeren werkzaamheden.
- Zet achter de verschillende werkzaamheden een streep bij het percentage waarvan jij denkt dat jij dat inbrengt en het percentage waarvan jij denkt dat de jongeren inbrengen.
- Om het overzichtelijk te maken, moet je de linkerkant van het diagram inkleuren.

Denk ook eens na over jouw interpretatie van de verschillende uit te voeren werkzaamheden. Interpreteer je bijvoorbeeld punt 7 (verantwoording dragen) als:

- Ik ben eindverantwoordelijk. Ik ben dus voor 100% verantwoordelijk. De streep ligt dus helemaal links.
- Explorers en roverscouts zijn verantwoordelijk voor hun eigen daden. Zij zijn dus voor 100% verantwoordelijk. De streep ligt dan helemaal rechts.
- Iedereen heeft zijn eigen verantwoordelijkheid. Iedereen draagt dus in gelijke mate bij aan deze verantwoordelijkheid. Dus de streep komt in het midden (50%) te staan.
- Jij denkt dat je de explorers en roverscouts regelmatig op hun verantwoordelijkheid moet wijzen en dat daardoor jouw inbreng op de schaal groter is dan de inbreng van de jongeren (bijvoorbeeld 70%). De lijn ligt daardoor aan de linkerkant van de diagram.

Wat kun je zoal tegenkomen?

- Overlap: het kan voorkomen dat bijvoorbeeld 40% van de verantwoordelijkheid door leden van de speltak gedragen wordt en 80% door de begeleider of adviseur. Dat betekent dus een overlap van 20%. Hoe kan dat?
 - Inefficiënte (dingen moeten dubbel gedaan worden)?
 - Is dat door de extra controlerende taak van de begeleider of adviseur (hij of zij checkt nog even)?
- Gaten: het kan voorkomen dat bijvoorbeeld 20% van het initiatief wordt genomen door de leden van de afdeling en 60% door de begeleider of adviseur. Dat betekent dus dat 20% onbedekt is. Ofwel er gebeurt niets. Hoe kan dat?
 - Bewust (de begeleider of adviseur trekt zich terug in de hoop dat de jongeren het gat zelf opvullen)?
 - De jongeren zijn lui, ongemotiveerd of niet zelfstandig genoeg (voeren taken niet uit)?
 - De begeleider of adviseur is lui en voert zijn taken niet uit?

Discussiepunten

- Hoe heb je de werkzaamheden geïnterpreteerd?
- Waarom heb je de grens op die hoogte getrokken?
- Zouden de leden van jouw afdeling of stam de grenzen op dezelfde hoogte intekenen? Zo ja, hoe komt dat? Zo nee, waarom niet?
- Tot hoever voer je de werkzaamheden zelf uit (wat blijft er voor je over)? En waarom?
- Tot hoever laat je de werkzaamheden door de leden van de afdeling of stam uitvoeren? En waarom?
- In hoeverre zet jij de leden van de afdeling of stam ertoe aan om de werkzaamheden uit te voeren?
- Bepaal je de aangebrachte grenzen zelf of laat je de leden van de afdeling of stam de grenzen bepalen? En waarom?
- Waarom is de huidige situatie anders dan de ideale situatie?
- Werk je met jouw afdeling of stam naar de ideale situatie toe? Zo ja, hoe pak je dat aan? Zo nee, waarom niet?
- Is zo'n ideale situatie te realiseren? Zo ja, hoe dan? Zo nee, waarom niet?

samenwerken

contacten leggen en onderhouden

afspraken maken

verantwoording dragen

kennis en vaardigheden

coördineren

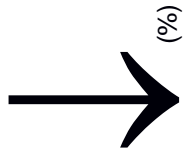
stimuleren/uitdagen

mening geven

organiseren

initiatief nemen

jouw inbreng



(%)



(%) inbreng van
de jongeren