



EURO Scout.Doc

"Gri Alan"

Gençlik Liderliği üzerine Euro.Scout.Doc

Giriş

Hareketin büyümesi, son on yılda pek çok ulusal izci derneğinin temel sorunlarından biridir. Bu büyüme ve izciliği deneyimlemeye dayalı kişisel gelişim sunma fırsatı hala bir zorluktur. Sayılardaki düşüşün birçok nedeninden biri, öncelikli yaş gruplarının hangileri olduğunun tanımlanmamasında yatmaktadır. Bazı ulusal izci dernekleri, bilinçli olsun ya da olmasın, ergenlere ve genç yetişkinlere daha az önem veriyor ve ergenlik öncesi yaşlara odaklanıyor gibi görünmektedir. Bu durum, iki büyük yaş grubu arasındaki geçiş döneminde önemli sayıda ayrılmaya yol açabilir. Sonuçta bu durum, derneklerin profilini giderek daha genç ve bazı açılardan "çocuksu" hale getirmektedir.

Genç yaş bölümlerindeki zorluk, izciliğe katılacak çok sayıda gencin ilgi alanlarına hizmet edecek yeterli sayıda lider bulmak olsa da, Gezgin bölümünde üyeler zaten çok sayıda liderlik rolü üstlenmektedir, bu nedenle Yetişkin liderler liderden ziyade akıl hocası olarak hizmet vermektedir. Aslında ergenler ve genç yetişkinlerle çalışmak zor olabilir ve yetişkin liderlerin daha hassas ve kaliteli olmasını gerektirebilir.

Rover bölümündeki zorluk, aşağıdakileri dengelemektir

- Yetişkinliğe ve aktif vatandaşlığa doğru gelişimlerinin son aşamasında olan bu gençlere sunduğumuz program
- Derneğin, genç üyelerle çalışmaya hazır ve yetenekli yeterli sayıda lidere sahip olma ihtiyacı.

Bu iki gerçeklik arasındaki dengeyi nasıl sağlayabiliriz? Kaliteli bir Rover programı sunmak ve aynı zamanda diğer bölümlerin çalışmalarını yürütmeye istekli genç liderlere sahip olmak mümkün mü? Avrupa'daki dernekler bu zorluğa farklı şekillerde cevap veriyor. Bazıları buna "gri alan" diyor.

Eğer genç bir liderin

- hala Rover çağının bir üyesi
- bir izci ünitesinde yetkin bir lider olmak için yeterince olgun değilse



- yaptığımız işin eğitimsel arka planını tam olarak anlayamıyor
 - ve yasalara uymak için bile gereken tüm sorumlulukları alamamaktadır
- aynı derecede doğrudur ki çoğu zaman
- Yetişkin eksikliğinin başka bariz bir çözümü yoktur.

Ayrıca liderlik, gençlere sunabileceğimiz en prestijli beceriler arasında yer alıyor.

Bu belgenin amacı, derneklerde gençlik liderliğini ele almak için modeller sunmak ve alınması gereken kararları incelemektir. Belge aynı zamanda özellikle Rover yaş grubunda liderlik üzerine bir bakış açısı sunmakta ve izci liderliğinde nesiller arası konuları tartışmaktadır.

Üç model

Giriş

Ulusal bir İzci derneğinin bir Rover Programının oluşturulması ve uygulanması konusunda en sık karşılaştığı sorulardan biri, Rover İzci topluluğu dışındaki liderlik ile Rover İzcilerin daha genç bölümlerde liderlik rollerini üstlenmeleri arasında nasıl bağlantı kurulacağıdır.

Rover İzci Programı, liderlik becerilerini geliştirme ve uygulama fırsatları sağlayabilir. Gezgincilerin bunu yapabilmesinin yollarından biri de genç bölümlere yardımcı olmaktır. Ancak ulusal İzci birliğinin önceliklerinden biri, Gezgincilerin İzcilik Programından keyif almalarını ve İzcilikteki gençlik gelişimlerinin son aşamasında bu programdan faydalanmalarını sağlamaktır.

Bir NSO 3 farklı model arasından seçim yapabilir:

1. Rovers ama lider değil
2. Rovers ve Leaders aynı anda
3. Liderler ama Rovers değil.

Bilinçli bir karar alabilmek için NSO'nun bazı faktörlerin farkında olması gerekir. Bunlar

- a) **İzci Misyonunun** farkında olmak - "...gençlerin bireyler, sorumlu vatandaşlar ve yerel, ulusal ve uluslararası toplulukların üyeleri olarak tam fiziksel, entelektüel, sosyal ve ruhsal potansiyellerine ulaşmalarında gelişimlerine katkıda bulunmak"
- b) **Yetişkin desteği** - genç bölümleri yönetecek "sorumlu" liderlerin eksikliği
- c) Ülkedeki **genç yetişkinlerin gerçekleri** - Rover'ların çoğu hala tam zamanlı eğitimde mi yoksa Rover İzcilikliği aynı zamanda tam zamanlı çalışan gençlerin de ilgisini çekiyor mu?
- d) **Toplumdaki** durum - kültürel arka plan, eğilimler, vb.



1. Model → Rover ama Lider Değil

Bu model, Gezginciler bölümü ile yetişkin İzci liderlerinin sorumluluğu arasındaki ayrımı korur. Bu modeli benimsemek için ulusal İzci birliği, Rover İzci bölümünün üst sınırını, liderleri işe alma yaş sınırının altında tanımlamalıdır. Eğer Rover programı 18 yaşında sona erecekse, İzci liderleri 18 yaşından önce işe alınmamalıdır. Bu model, Rover Programının önemini tam olarak vurgulamaktadır. Programın daha kaliteli olmasını sağlamanın, onu genç yetişkinler için dinamik ve çekici hale getirmenin bir yoludur.

Bu modelde bir Rover liderlik geliştirebilir Bir Yavrukurt sürüsünün veya bir İzci oymağının liderlerine sınırlı bir süre için yardım ederek becerilerini geliştirir, ancak Rover lider değildir. Rover sadece kısa bir süre için genç bölüme yardım etmektedir. Rover için diğer seçenekler toplumda liderlik rolleri, bir okulda eğitim rolleri, sosyal bir organizasyonda liderlik vb. olabilir.

Rover liderlik becerilerini nerede geliştireceğine karar vermelidir.

Avantajlar

- Ergenlik sonrası gençlerin izcilikte yer almasını istiyorsak onlara yer açmalıyız
- Bırakın Rovers sadece Rovers olsun. Bu, her gencin akranlarının ve deneyimli liderlerin desteğiyle kişisel arayışlara girebileceği ve hayata dair kararlar alabileceği bir ortam sağlayabilir
- Bu, daha kaliteli bir program sağlamanın bir yoludur. NSO'lar, 18-22 yaş arası gençlere eğitim programı sunarak ve liderlerini yalnızca 22 yaşında işe alarak, yetişkin liderlerinin daha olgun ve daha yerleşik olmalarını sağlarlar
- Lider eksikliği, NSO'nun İzcilerin İzci olmasına izin vermesi ile giderilebilir. Eğitim sürecini tamamlayacak toplam genç sayısından birçoğu, İzci olarak değerli bir deneyim yaşadıkları takdirde, İzci Lideri olarak toplumda aktif kalmak isteyecektir.

Dezavantajlar

- Genç kesimler için lider eksikliği
- Dinamik bir Gezgin Programı sağlamazsanız, ulusal İzci birliği Gezginleri ve Liderleri kaybedecektir, çünkü gençler öneriyi beğenmeyecek ve İzciliği bırakacaklardır
- Eğer Rover Programı genç yetişkinlerin yetişkin rollerini deneyimlemelerine izin vermiyorsa, liderlik becerilerini nerede uygulayabilirler?
- İzci Programının uygulanmasını destekleyen yetişkinler söz konusu olduğunda Ulusal İzci kuruluşunun "daha yaşlı" hale gelmesi; üyelerden ve onların ihtiyaç ve beklentilerinden daha uzak olacaktırlar
- Bu yaklaşım, başta yeni liderler arayan ve 22 yaşından küçükleri işe almaktan kaçınmak zorunda olan Grup liderleri olmak üzere tüm liderliğin çok güçlü bir motivasyon ve disiplin içinde olmasını gerektirmektedir
- İzci gençlik üyeliği rollerini tamamladıklarında meydana gelecek değişime hazırlamazsak, kaybolup gidebilirler. İzcilikte liderlik çok zordur ve bazıları böylesine ciddi bir görevi üstlenmek konusunda isteksiz olabilir. Belki de iyi bir fikir, İzcilikte ara sıra ve dönemsel gönüllülük de dahil olmak üzere çeşitli gönüllü roller sunmaktır.

Örnekler

- İtalya
- Portekiz
- Fransa

2. Model → Gezginler ve Liderler

Bu modele sahip bir ulusal İzci birliğinde, genç yetişkinler aynı anda hem Gezgin hem de Lider olabilirler.

Genç yetişkinler Rover Programından üye olarak faydalanabilirler. Rover bölümündeyken kendi kişisel gelişimlerine odaklanacaklardır. Aynı zamanda Roverlar, kendileri gibi İzci Hareketi üyesi olan gençlere Gençlik Programını sunmakla sorumlu oldukları daha genç bir bölümde çalışmak için tam yetkiye sahip Liderlerdir.

Bu modelin benimsenmesi, genç Liderlerin Dernekte lider olabilmek için tüm süreçlerden geçmeleri gerektiği anlamına gelmez.

İzcilik dışından işe alınmış yetişkinler olsalar bile. İzci lideri olabilmeleri için sadece liderlik becerileri eğitimi almaları gerekecektir.

Avantajlar

- Yetişkinliğe geçişte gençler Lider olmak ile Gezgin olmak arasındaki farkı ayırt edebilir ve yaşamlarındaki bu karmaşıklığı yönetebilirler
- Bu gerçek bir yaparak öğrenme - liderliği uygulayarak geliştirmek
- "Daha genç" bir Dernek. Derneğin daha yaşlı Liderleri olsa da, üyelerle çalışanlar kendi yaşlarına yakın genç yetişkinlerdir
- Liderlik deneyimi ek bir deneyim olabilir. Roverlar, Rover faaliyetlerinde edindikleri bazı bilgileri uygulamaya koyabilirler.

Dezavantajlar

- Rover bölümü ile yetişkin liderler arasındaki ayrım net değildir
- Bu durum, Gezgin bölümünü geliştirme isteği ile Yetişkin liderleri işe alma ihtiyacı arasında sürekli bir çatışma yaratmaktadır
- Yerel grup liderleri, Kıdemli İzci bölümünden yeni ayrılan gençleri Yavrukurt sürüsü veya İzci ünitesi için yardımcı lider olarak kullanmanın cazibesine karşı koyamayabilir
- Genç yetişkinler derin bir hayal kırıklığı hissedebilir çünkü bir noktada Rovers olma deneyimini tam olarak yaşayamazlar ve liderlik rollerini yerine getirmek için zamana, bilgiye ve eğitime sahip değildirlir
- Bir gencin her iki role de sahip olması i ç i n yeterli zaman var mı? Gençler, eğitimlerini mümkün olan en iyi şekilde tamamlamanın yanı sıra bazı iş fırsatlarını değerlendirmek ve kendi özel hayatlarına sahip olmak gibi pek çok taleple karşı karşıya kalmakta ve bu da İzciliğe ayıracabilecekleri zamanı azaltmaktadır.

Örnekler

- İspanya
- Danimarka
- Finlandiya

Bu ülkelerde Rover sadece bir Rover olmaya ya da aynı anda hem bir Rover hem de b i r Lider olmaya karar verebilir.

3. Model → Rover İzciliği için fırsat yok

Bu modelde ulusal izci birliği Rover Scout bölümü veya eşdeğeri yoktur. Gençlik Programı, gençler ortaöğretimin sonuna geldiklerinde veya hatta 15 veya 16 yaşına geldiklerinde sona erer veya Rover Programı o kadar zayıf veya modası geçmiş olur ki gençlere çekici gelmez.

Bu, bilerek ya da bilmeyerek bazı Dernekler için bir seçimdir, çünkü genç yaş bölümlerindeki lider eksikliği, genç yetişkinlere kendi özel ihtiyaçlarını karşılayacak uygun bir program sağlamak yerine, genç yaş bölümlerinde bu rolü oynamaları için genç yetişkinleri kullanma eğilimi yaratmaktadır.

Avantajlar

- Çok sayıda genç lidere sahip olduğu için "genç" bir ulusal izci birliği
- Birkaç ay veya yıl öncesine kadar İzci Metodundan yararlanmış Genç Liderler, böylece İzci Metodunu iyi bir şekilde sunabilecekler
- Sahada liderlik gelişimi
- Bu çözüm, genç üyeler ve yetişkin liderler arasında net bir ayrım yapma avantajının yanı sıra İzci programı için iyi tanımlanmış bir üst sınır avantajını da korumaktadır
- Birçok ülkede 18 yaşına geldiğinizde yetişkin olarak kabul edilirsiniz. İzcilik gençler içindir, yetişkinler için değil, bu nedenle izcilik programını yetişkinliğin başlangıcında sonlandırmak mantıklıdır.



Dezavantajlar

- 18 ila 22 yaş arasındaki gençlerin çoğu sosyal olarak yerleşmiş değildir. Bu nedenle lider olarak bağlılıkları genellikle çok kısadır: en iyi ihtimalle iki yıl, genellikle daha az
- Liderlerin çoğunluğu 20 yaşından küçüktür. Bu yaşlarda liderlik faaliyetlerinde yaratıcı ve dinamik olunabilir ancak çoğu zaman gerçek bir eğitimci olmak için gerekli olgunluğa ve deneyime sahip olunmaz
- Bu, Dernekler için bir seçim olsa da, Baden-Powell tarafından ana hatları çizilen ilkelere dayanan ve günümüz genç yetişkinlerinin ihtiyaçlarını karşılamak üzere geliştirilen bir Rover Programı, ergenlikten yetişkinliğe geçerken gençler için zengin ve ödüllendirici bir deneyim sunuyor gibi görünmektedir
- Bir Rover Programının olmaması, gençleri daha genç kesimlerde mümkün olmayan kişisel gelişim fırsatlarından mahrum bırakmaktadır ve bu yaş grubundaki genç yetişkinler için ortaklıklar geliştirme ve daha genç kesimlerden farklı bir düzeyde daha zorlu hizmet projeleri üstlenme fırsatı da bulunmaktadır
- İzciliğin rolü, gençlerin yetişkinliğe ulaşıncaya kadar kişisel gelişimlerini desteklemektir. Bu yüzden sunduğumuz program "tamamlanmamış" olacağı için bu duruma ulaşmadan önce sona ermemelidir.
- Çok erken sorumluluk alan genç liderler ile daha yaşlı liderler arasındaki uçurum. Genç liderler kaçınılmaz olarak ayrılır ve kalanların çok azı "bilginin koruyucusu" olur. Bu da nesiller arası bir uçurum ve potansiyel çatışmalar yaratır.

Örnekler

- Neredeyse tüm Balkan ülkeleri
- Belçika
- İrlanda

Sonuç

NSO bilinçli bir karar vermeli ve misyonumuzla tutarlı olmalıdır. İzciliğin genç yetişkinlerin yetişkinliğe ulaşmalarına yardımcı olması gerektiği konusunda net bir vizyona sahip olmalı ve bunu akılda tutarak genç yetişkinlerin kişisel gelişimlerini sağlayacak bir alan sağlamalıyız. Sadece gençlerin ihtiyaç ve ilgi alanlarına dayalı kaliteli bir Rover Programına sahip olarak onların tam gelişimine katkıda bulunabiliriz.

Ulusal bir İzci derneği, bir Rover Programına sahip olarak genç bir yetişkinin kişisel gelişimini sağlayabilir ve bu, 1. Model (Rover ama Lider değil) veya 2. Model (Rover ve Lider aynı anda) benimsenirse mümkündür.

Buna rağmen, lider eksikliği nedeniyle, bazı NSO "ların hala güçlü bir Rover uygulaması yoktur. Genç yetişkinlerin daha genç bölümleri desteklemesi beklenmektedir. Güçlü bir Rover Bölümü, lider eksikliği sorununa olası bir cevap olabilir. Bazı deneyimler bunu uzun vadeli olarak göstermektedir. Yavrulardan Roverlara kadar eğitim teklifini tamamlayan toplam genç yetişkin sayısından birçoğu İzci Lideri olarak toplumda aktif olmak isteyecektir.

Görünüşe göre iyi bir Rover Programı başarının anahtarı olabilir: NSO'nun İzcilik Misyonunu gerçekleştirmesine ve uzun vadede İzci Liderlerinin işe alınmasını sağlamasına yardımcı olur.

Eğer ulusal İzci birliği 3. Modelden 1. veya 2. Modele geçmeye karar verirse, bunun hem kısa hem de uzun vadeli sonuçları olacak ciddi bir karar olduğunun farkında olmalıdır.

Kısa vadede:

- Derneğin genç yetişkinlere iyi bir Rover Programı sunması gerekmektedir. Öncelik güçlü bir Rover bölümüne sahip olmaksa, Derneğin genç yetişkinler için alan sağlaması gerekir
- Güçlü bir Rover bölümünün oluşturulması genç bölümlerde kötü sonuçlar doğuracaktır: daha az lider. Bazılarının Rover bölümüne yetişkin desteği vermesi gerekecek, bu nedenle daha genç bölümler için uygun olmayacaklar
- Dernek, lider eksikliği nedeniyle genç bölümlerde bir bekleme listesine sahip olacaktır
- Lider eksikliği güçlü bir işe alım kampanyası ile çözülebilir.

Uzun vadede:

- 4/5 yıl sonra Dernek daha fazla üyeye sahip olacaktır
- Dernek daha fazla İzci Liderine sahip olacak
- Dernek, İzcilik Misyonunu daha iyi gerçekleştirebilecek bir konumda olacaktır.

Ek 3, modeller hakkında daha fazla açıklama içeren örnekler vermektedir.

Rover Programı

Son aşama - Rover İzcililiği neden önemlidir?

İzci eğitim önerisi bir yolculuktur. Bu yol ideal olarak 6 yaşındaki bir erkek veya kız çocuğunun ilk kez yerel bir gruba katılmasıyla başlar ve bu erkek veya kız çocuğu genç bir yetişkine dönüştüğünde ve toplumda aktif bir rol oynamaya hazır hissettiğinde sona ermelidir. Bu yolun son aşaması Gezin bölümüdür.

Ergenlikten yetişkinliğe geçiş, bir gencin karşılaşabileceği başlıca zorluklardan biridir ve İzci Metodu bu zorluğun üstesinden gelmeye yardımcı olacak harika bir araçtır. Rover bölümündeki Gençlik Programı bu geçişe yardımcı olacaktır.

Bu geçiş zorlu bir süreçtir çünkü üyelerimiz genç yetişkinler haline gelirken toplumda kendi yerlerini bulmaları, bir meslek seçmeleri, bir değer sistemi geliştirmeleri, kişisel ilişkiler geliştirmeleri vb. gerekecektir. İzcilikte Rover bölümü, izcilerin kendi yaş gruplarına göre

genç yetişkinler bu zorluklarla yüzleşmek için destek bulacaktır. Bu nedenle bir Rover bölümüne sahip olmak önemlidir - çünkü her gencin akranlarının ve diğer daha deneyimli kişilerin desteğiyle kişisel araştırmalarını ve yaşam kararlarını alabileceği bir ortam sağlayabilir.

Dinamik bir Rover programı, genç yetişkinlerin hayatta kendi yollarını çizmelerine ve sosyal ve ekonomik entegrasyonlarını sağlamak için geleceklerini aktif bir şekilde planlamalarına yardımcı olacaktır.

Ulusal bir İzci birliği Rover Programı üzerinde nasıl çalışabilir ve onu nasıl geliştirebilir?

Rover Bölümü, WOSM ve Avrupa Bölgesinde bir önceliktir. NSO'nun güçlü bir Rover Programı oluşturmasına yardımcı olmak amacıyla Avrupa Bölgesi bu konuda araçlar ve belgeler geliştirmiştir:

RoCoReKi: Rover Komiserleri Kaynak Kiti, Rover komiserlerinin Rovering'in özünü anlamalarına yardımcı olacak bir kaynak olarak tasarlanmıştır.

Rover Kılavuzları: Genç yetişkinleri güçlendirmek. Bu belge, program geliştiricileri için Rover Scout Programının Rover Scout bölümü içinde nasıl geliştirileceği ve uygulanacağı konusunda yönergeler ve fikirler içeren bir belgedir.

Avrupa Düzeyinde Düzenlenen Eylemler

WOSM - Avrupa Bölgesi, Rovers için bazı özel faaliyetler düzenlemektedir. Bunlar arasında

Roverway

Her üç yılda bir, Avrupa "nın dört bir yanından gelen Roverlar Roverway "de bir araya gelirler. Bu, WAGGS ve WOSM tarafından yürütülen ve ulusal bir İzci ve/veya Rehber derneği tarafından ev sahipliği yapılan ortak bir etkinliktir.

Bu etkinliğin yapısı bir Rover Programının nasıl olması gerektiğine uygun olarak tasarlanmıştır. Etkinliğin iki ana unsuru vardır: ilk günlerde Roverlar diğer Roverlarla birlikte bir proje geliştirirler; diğer günlerde ise Roverlar etkinliğin ana kampında toplanırlar ve burada diğer Roverlarla bir araya gelerek ortak bir programın tadını çıkarırlar.

Agora

Agora, Rovers tarafından Rovers için düzenlenen bir etkinliktir ve yerel, bölgesel, ulusal veya Avrupa düzeyinde düzenlenebilir. Agora'nın ana fikri, İzci Metodunun aktif kullanımı yoluyla gençleri güçlendirmek ve katılımcılar için önemli olan farklı temaları keşfetmektir. İlk Agora 2007 yılında gerçekleşti ve Avrupa Düzeyinde yürütüldü ancak şimdi NSO/NSA'lara genç yetişkinleri güçlendirmek için kendi Ulusal Agoralarını yürütmelerini tavsiye ediyoruz. Nisan 2010'da bu etkinliğin dördüncüsü düzenlenecektir.

Rovernet.eu

www.rovernet.eu adresinde Rover fırsatları ve çeşitli etkinlikler hakkında bilgi bulabilirsiniz.



Liderlik - kavramın ve onunla ilişkili becerilerin tanımlanması

Liderlik, demokrasi gibi, hepimizin iyi bir şey olduğu konusunda hemfikir olduğu bir şeydir, ancak onu tanımlamaya çalışmak çok daha zor bir egzersizdir. İyi liderliğin ne olduğu ya da ne anlama geldiği konusunda herkesin farklı bir görüşü vardır.

'Liderlik' dendiğinde aklımıza hemen karizmatik insanlar gelir ancak ne her iyi lider bir Obama'dır ne de her karizmatik kişi iyi bir liderdir!

"Liderlik" terimi literatürde sıkça kullanılır ve birbirinden biraz farklı çok sayıda tanımı vardır. Ancak liderlik özelliklerini tanımlayan bir dizi tekrar eden yön veya faktör tanımlayabiliriz:

- Özgüven
- Kararlılık
- Başarı ihtiyacı
- Sorumluluk üstlenmeye isteklilik
- Esneklik
- Hizmet motivasyonu
- Kişisel bütünlük
- Duygusal olgunluk

Bu kişisel özelliklerin yanı sıra, iyi liderlerde 5 önemli beceriyi de fark edebiliriz:

- İletişim becerileri
- Sosyal beceriler
- Etkileme ve müzakere becerileri
- Analitik beceriler
- Sürekli öğrenme

Her bir tedavi ve becerinin açıklamasını içeren tam bir genel bakış için **Ek 1**'e bakınız.



Gençlik liderliği

Gençlik liderliği, genç yetişkinlerin sadece toplumlarına aktif olarak katılmakla kalmayıp aynı zamanda sivil katılımı önemli bir lider rolü üstlenmeleri için becerileri öğrendikleri ve iyi bir liderin özelliklerini edindikleri gençlik gelişiminin bir parçasıdır. Bu, gençlik gelişiminde katılımdan güçlenmeye doğru atılması gereken bir sonraki adımdır!

Bu neden önemli?

Artan beklentiler ve bizden önceki nesillerin daha önce karşılaşmadığı karmaşık sorunlarla hızla değişen bir toplumda yaşıyoruz. Bu yeni zorlukların üstesinden gelmek için liderlik, toplumumuzun her kesiminde giderek daha önemli hale geliyor. İster küçük ister büyük olsun, kuruluşlar genellikle bu değişimi gerçekleştirmek için gerekli beceri ve kapasiteye sahip ve sorumluluk almaya istekli az sayıda insana ihtiyaç duyar. Sadece vizyon sahibi değil, aynı zamanda dürüst ve insanların kendilerini özdeşleştirebilecekleri ahlaki ilkelere sahip kişilere. İzciler ve Gezgincilerin topluma dahil olmaları ve toplumda bir rol üstlenmeleri gerektiği konusunda hemfikir olduğumuz için, iyi birer lider olmayı da öğrenmelidirler.

Liderlik nasıl üstlenilir? Liderler doğar mı ve doğarlarsa nerede saklanırlar?

Her ne kadar insanlar bazı insanların lider olarak doğduğunu söyleme eğiliminde olsalar da, neyse ki durum böyle değildir. Yine, genellikle yalnızca karizmatik liderleri düşünürüz ve karizmanın öğretilmesi bir yana öğrenilmesi bile çok zor bir şey olduğu doğru olsa da, iyi liderliğin yalnızca bir yönüdür. Bulmacanın diğer parçaları - özgüven, iyi iletişim becerileri, kararlılık, analitik beceriler ve diğerleri gibi - liderlik eğitimi veya bu özel beceriler üzerine diğer atölye çalışmaları yoluyla öğrenilebilir. Kişisel dürüstlük ve duygusal olgunluk gibi diğer liderlik özellikleri ise mentorluk, koçluk ya da asırlık "yaparak öğrenme" yoluyla edinilebilir.

Birim liderleri için liderlik

Liderlik programımızda, liderlerimiz için zorlu fırsatlar yaratarak, kişinin kendi yerini bulma yollarını ve birimdeki liderlik becerilerini geliştirme araçlarını kullanarak liderliği aynı şekilde teşvik edebiliriz.

Liderler, birim için önemli stratejik ve uzun vadeli kararlara dahil edilerek yerel birimde daha fazla sorumluluk almaya motive edilebilir. Bir kararın etkisi ne kadar büyükse, sorumluluk da o kadar büyük olur. Ekibinizin vizyon ve hedeflerine ve bunların planlara nasıl dönüştürülebileceğine karar verirken onları da dahil edin.

Birimde daha fazla liderlik rolü üstlenmeye istekli olanlara, birimde değiştirmek istedikleri bir şeyi seçmeleri istenerek meydan okunabilir. Daha sonra bu değişikliği tek başlarına veya ekip aracılığıyla nasıl gerçekleştirmek istediklerine dair bir eylem planı ve son tarihleri belirlemek için bir zaman çizelgesi tasarlamaları gerekir. Bu, kişisel bağlılığı ve tüm birim için yüksek bir sahiplenme duygusunu teşvik edecektir. süreç. Yol boyunca onlara koçluk yapmak birim liderinin görevidir. Kaydedilen ilerlemeyi, engellerin neler olduğunu tartışabileceğiniz, biraz motivasyon verebileceğiniz ve kişisel zayıflıkları ve güçlü yönleri hakkında konuşabileceğiniz bire bir toplantılar düzenleyin.

Liderliklerini ve bu konuda nasıl çalışabileceğinizi.

STK'lar, liderler bölümü üyeleri için iyi liderliğin özelliklerine özel önem verilen yeni liderlik eğitim kursları veya atölye çalışmaları düzenleyebilir veya mevcut olanları uyarlayabilir.

Sonuç olarak

Çoğu genç, kendi izci yollarının sonunda Obama gibi olurlarsa mutlu olurlar. Ancak İzci Hareketinde ABD başkanı olmaya hazır küçük Obama "lar yaratmıyoruz. İzci Metodu aracılığıyla gençlere kendi becerilerini ve liderlik yeteneklerini geliştirmeleri için fırsatlar vermeye çalışıyoruz.

Belki bir lider değilsiniz ama belki bir lider olabilirsiniz. Liderlik sadece karizma ile ilgili değildir. İyi bir lider olmak için genç bir yetişkinin sadece iletişimden daha özel becerilere ihtiyacı olacaktır. Bu becerileri Yavrukurt bölümünden Rover bölümüne kadar ve hatta lider olduğunuzda bile geliştirme fırsatı sağlamalıyız. Liderlik becerileri çoğunlukla Rover bölümünde ve lider olduğunuzda - eğitim ve daha yaşlı liderlerle çalışma yoluyla geliştirilir.



İzcilikte nesiller arası sorunlar

Eski liderler işleri hep aynı şekilde yaparlar ... ve yeni liderleri etkilemeye çalışırlar!

Gençler her zaman çılgın fikirlerle gelirler - bu olması gerektiği gibi İzcilik değildir!

İzcilik gençler için bir harekettir ve bir gençlik hareketidir, ancak her izci genç değildir. Hareket, gençlerin hayatta yollarını bulmalarına yardımcı olmak için orada bulunan Yetişkin liderlerin bağlılık ve özverilerinden çok faydalanır.

İzcilikte gençler ve yaşlılar, genç ve yaşlı liderler arasında güçlü ve verimli bir işbirliği olmadan başarı elde edilemez. İzcilik, genç liderlerin coşku ve aktivizmi ile yaşlı liderlerin deneyim ve bilgisinin iyi bir karışımını içermelidir.



Ancak bu karışım tesadüfen gerçekleşmeyecektir. Her iki tarafın da anlayışlı olması gerekir. Her iki taraf da birlikte çalışmanın ve birbirlerine yardım etmenin değerini anlamalıdır.

Deneyimli liderler bilgilerini gençlere önceden pişirilmiş bir tarif olarak değil, gençlerin içinden seçim yapabilecekleri bir bilgelik hazinesi olarak aktarabilmelidir. Öte yandan, daha yaşlı olanlar yeni fikirleri ve çalışma yöntemlerini hızla kabul edip benimseyemezlerse, gençler sabırsız olmamalıdır. Tüm yeni fikirleri kendi deneyimlerinden süzmek, yeni ışığın defalarca kanıtlanmış uygulamalara nasıl tazelik getirdiğini görmek için bir fırsata ihtiyaçları vardır.

İzcilikte nesiller arası çalışma ortaklığı dayanmalıdır. Her iki ortağın da iyi yanları ve geliştirebilecekleri şeyler vardır. Kaliteli çalışma her iki tarafın da en etkili olmasını sağlayabilir ve bazıları diğerlerinin dezavantajlarını en aza indirebilir. Birlikte çalışmak yeni bir kalite inşa etmeye yardımcı olabilir. Taraf tutmak ve diğerlerini çok yaşlı ya da çok genç olarak görmek yerine şunları yapmalıyız: kişisel niteliklere, yetkinliklere ve bağlılığa odaklanmalıdır. Herkes katkıda bulunma, katılma ve kendini ifade etme hakkına ve fırsatına sahip olmalıdır. Her liderin açığa çıkmasına yardımcı olabileceğimiz bir potansiyeli vardır.

Gençler birçok yerde otoritelerle karşı karşıya kalırlar: evde, okulda/üniversitede, işte. İzcilikte yapıcı temaslar ve atmosfer oluşturmamız gerekir. Deneyimli İzci liderleri diğer otoritelerin yerine geçmemelidir. Ancak aradaki yaş farkı bir gerçektir ve başka türlü davranamayız. Arkadaşlık ve otorite arasındaki denge büyük ölçüde gençlerin olgunluk seviyesine ve yaşlı liderlerin esnekliğine bağlı olacaktır.

Genç liderlerin hem kaliteli potansiyeller olarak hem de korkuları, sorunları, güvensizlikleri, deneyim eksiklikleri ve hatta bazen özgüven eksiklikleri olan kişiler olarak görülmeleri gerekir. Deneyimli liderlerin, genç liderlerin fikirlerini ve potansiyellerini test edebilecekleri ve hem başarılarından hem de başarısızlıklardan ders çıkarabilecekleri bir atmosfer yaratmaları gerekir. Ayrıca karar alma sürecinde, liderlik ve yönetimin tüm unsurlarında, ilk planlamadan sunuma, değerlendirme ve öğrenmeye kadar uygun bir yeri hak etmektedirler. Onları, sadece gençlerin katılımını desteklediğimiz gibi yanlış bir izlenim yaratmak için orada buluna ve rolleri en aza indirilip bir kenara itilen göstermelik liderler olarak görmemeliyiz.

Başkalarıyla birlikte öğrenmek kolay değildir. Ancak izcilikte iyi bir lider olabilmek için iki yönlü çalışabilmeniz gerekir. Bir yandan liderlerin gençleri dinlemesi gerekir - evet, tüm çılgın ve saçma fikirleriyle birlikte. Diğer yandan, genç liderlerin yaşlı liderlerin tavsiyelerine kulak vermesi gerekir - evet, hiçbir yenilik içermeyen tüm geleneksel fikirlerle.

Mentorluk ve koçluk

Deneyimli liderlerin genç liderlere sağlaması gereken desteğin modern ifadesi **koçluk**ur. Koçluk, gruplar ve bireyler içindeki potansiyeli açığa çıkarmayı amaçlayan bir diyalog ve faaliyetleri içerir. Bu bir öğrenme ve değişim diyalogudur. Deneyimli liderler doğru cevapları vermek yerine, yardımcı olmak için doğru soruları sormaya çalışmalıdır.

Genç liderleri, liderlik becerilerini test ettikleri ve edindikleri aşamada destekleyen koçlar, çeşitli yöntemler kullanarak veya farklı programlar veya faaliyetler tasarlamak, önermek, yürütmek ve değerlendirmek için fırsatlar yaratarak kişisel gelişimi hedefler.

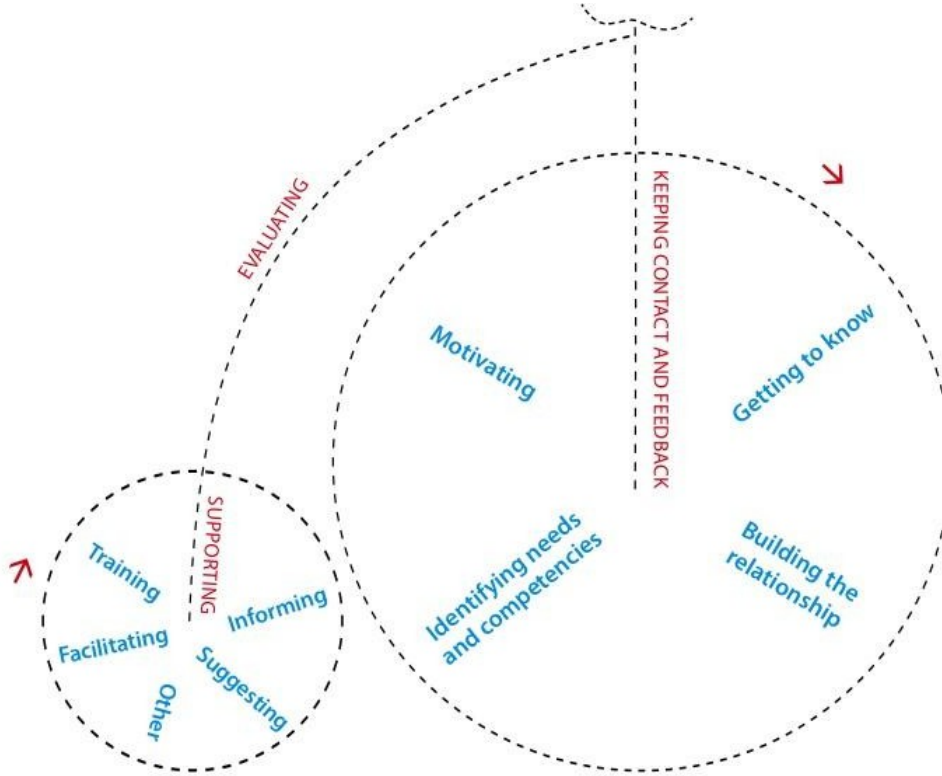
Koçluk, her şeyden önce **süreçlere** odaklanır ve sadece proje sonuçlarını iyileştirmeyi değil, gençlerin katılımını artırmayı amaçlar.

Koçluk, özellikle uzun vadeli projelerde ve katılımcı yaklaşımların kullanıldığı veya teşvik edildiği durumlarda önemli görünmektedir.

Bir koç

- Destekleyici olmalı, yönlendirici olmamalı
- Aktif dinlemeyi kullanmalı - cevap vermek yerine sorgulamalı
- Sabır göstermeli ve destekledikleri kişilerle empati kurmalıdır
- Zaman ve mekan açısından esnek olmalıdır - uygunluk ve yakınlık

Koçluk sürecinin ana aşamaları Koçluk **Bisikleti**'nde* çok iyi bir şekilde sunulmuştur.



* Koçluk Rehberi, SALTO (Avrupa Gençlik Programı kapsamında Destek, İleri Düzey Öğrenme ve Eğitim Fırsatları), Mayıs 2006, http://www.salto-youth.net/download/938/coaching_guide_www.pdf

Sonuçlar

Ulusal İzci dernekleri üç farklı model arasında seçim yapabilir ve bu seçimin sonuçlarının farkında olabilir. Seçim sadece NSA'nın ihtiyaçları - lider eksikliği, çok sayıda lider - ile değil, öncelikle genç yetişkinlerin ihtiyaçları ile bağlantılı olmalıdır.

Genç yetişkinlerin ihtiyaçları toplumu ve ülkenin kültürel geçmişini yansıtmaktadır. İtalya veya Portekiz gibi bazı ülkelerde 26 yaşında genç bir yetişkin olarak kabul edilebilirken Birleşik Krallık'ta 18 yaşında genç bir yetişkin olarak kabul edilirsiniz. Dolayısıyla ülkenin farklı gerçekleri derneklerin kararını etkileyecektir.

Rover Programı olmayan bir NSO, gençlere İzci Hareketinden ayrıldıklarında aktif vatandaşlar olma becerilerini geliştirme fırsatları sağlayabilse de, Eğitim Teklifi genç 16 veya 17 yaşına geldiğinde sona erdiğinde bu beceriler hakkında farkındalık yaratmak zordur. Bu becerilerin farkındalığını yaratmak ve gençleri güçlendirmek gerekir. Bunu başarmanın yollarından biri de gençlerin kendi hayatlarında seçim yapmalarını sağlamaktır. Sunduğumuz 1. ve 2. model ile dernek bunu yapabilir, ancak 3. model ile bu zor, belki de imkansız olacaktır.

Üzerinde düşünülmesi gereken sorular

Derneğinizde tartışma başlatmak için aşağıdaki soruları kullanabilirsiniz:

- Gençlik nedir? Kim gençtir?
- Liderliği eğlenceli hale getiriyor muyuz?
- Lider olmak önemli mi?
- Liderlik gençler için yeterince esnek mi?
- Gençlerin ulusal düzeyde liderliğe katılımı nasıl sağlanır?
- Mevcut liderlerin yeni genç liderleri karşılamasına nasıl yardımcı olunabilir?
- Güçlü bir Rover bölümü öncelikli mi?
- Çalışmalarımızın kalitesini, hareketten toplumda aktif vatandaşlar olmak için gerekli becerilere sahip olarak ayrılan genç yetişkinlerin sayısı ile ölçmeliyiz?
- Yeni liderlerin kalitesinin İzci ilkeleriyle uyumlu olmasını nasıl sağlarız?

Ek 2'de 2008 yılında Scout Academy'de gerçekleştirilen Café to Go çalışmasında kullanılan Anket ve İfadeleri bulacaksınız.

Bu materyal WOSM - Avrupa Bölgesi Yetişkin Kaynaklar Çekirdek Grubu tarafından hazırlanmıştır. Daniea Tavares Nunes, Jo Deman, Milena Pecarska, Mary Nugent, Thomas Orenstone, David McKee ve Milutin Milošević'e katkılarından dolayı teşekkür ederiz.

Fotoğraflar: Milutin Milošević

© Mart 2010

Dünya İzci Bürosu - Avrupa Bölge Ofisi

P.O. Kutu 327

CH-1211 Cenevre 4 İsviçre

Tel: (+41 22) 705 11 00

Faks (+41 22) 705 11 09

europe@scout.org

Ek 1 - Liderlik teorileri

"İyi liderliğin" iyi bir tanımını bulmak zordur. Neyse ki biz İzciler teoriler ve tanımlarla daha az ilgileniyoruz ve daha çok pratik ve pratik yönlerle ilgileniyoruz ve bunun iyi bir nedeni var. Çünkü pratik olmadan teori nedir ki? Bu nedenle burada size iyi liderliğin yapı taşlarını oluşturan özellik ve becerilere genel bir bakış sunmayı daha önemli buluyoruz.

Özellikler ve beceriler arasındaki fark

Özellikler, nispeten doğuştan gelen veya uzun vadeli eğilimlerdir ve genellikle bir kişi yetişkinliğe ulaştığında az çok sabittir. Genel kanının aksine bu özellikler geliştirilebilir, bazıları diğerlerinden daha fazla geliştirilebilir ve bir bütün olarak öğrenilmeleri becerilere göre daha az kolaydır. Yine de iyi bir eğitimin yardımıyla ya da eğitim ve deneyim yoluyla bu özellikler geliştirilebilir. Ancak özelliklerin kişiliğe derinden bağlı olduğunu ve radikal değişikliklerin pek olası olmadığını unutmamak önemlidir.

Öte yandan beceriler, lider performansının geniş çapta uygulanan, öğrenilmiş özellikleri olarak kabul edilir. Eğitim, öğretim ve uygulamadan büyük ölçüde etkilenirler. Genellikle özelliklerden daha fazla gözlemlenebilirler. Beceriler iyi bir lider için inanılmaz derecede güçlü ve önemlidir.

Peki ya yetkinlikler? Yetkinlikler, hedefinize ulaşmak için bu beceri ve özellikleri bir araya getirme yeteneği, bir işi veya görevi başarma becerisi olarak görülür.

10 liderlik özelliği

Özgüven

Kişinin başarması gereken şeyi başarıma becerisi hakkında sahip olduğu genel (olumlu) his. Öz saygı, öz yeterlilik, cesaret

Kararlılık

Karar kalitesine aşırı zarar vermeden koşullara bağlı olarak nispeten hızlı hareket etme yeteneği

Dayanıklılık

Bastırıldıktan veya gerildikten sonra tekrar şekle, konuma veya yöne dönme yeteneği

Enerji

Performans göstermek için fiziksel ve psikolojik yetenek

Başarı ihtiyacı

Bir şeyleri başarmak ve genellikle bunun için tanınmak için güçlü bir dürtü

Sorumluluk üstlenmeye isteklilik

Daha geniş karar verme görevleri ve daha fazla yetki gerektiren pozisyonların alınması

Esneklik

Kırılmadan bükülebilme ve değişime uyum sağlayabilme veya değişiklik yapabilme yeteneği

Bir hizmet anlayışı

Başkalarının çıkarlarını, bakış açılarını ve kaygılarını dikkate alan bir etik

Kişisel bütünlük

Kişinin değerleri ile yaşam biçimi arasında tutarlılık ve uyum, karar alma süreçlerinde dürüstlük, adalet ve kapsayıcılıktan oluşur.

Duygusal olgunluk

Bir kişinin bir dizi psikolojik ve davranışsal boyutta iyi dengelenmiş olduğunu gösteren özelliklerin bir derlemesidir.

İyi bir öz farkındalıkla şekillenen ve iyi bir özdenetim ve öz disiplinle gözlemlenebilen, eylemlerinin sorumluluğunu alma becerisi.

Ek 2

Gençlik liderliği kontrol listesi

Bu Anket, 2008 İzci Akademisi Düşünce Grubu hazırlıklarında kullanılmıştır.

Anket	Evet	Hayır
1. İzciğin 18-22 yaş aralığına yönelik önerisinin öncelikle İzci Hareketinin ihtiyaç duyduğu liderleri yetiştirmeye odaklanması gerektiğine katılıyor musunuz?		
2. Rover bölümünün ilk amacının gençlerin toplumdaki yerlerini bulmalarına yardımcı olmak olduğuna katılıyor musunuz?		
3. Cubs/Scouts'tan Rovers'a kadar tutarlı kişisel eğitim hedeflerine dayalı yenilenmiş program yaklaşımı önerisine katılıyor musunuz?		
4. Rover bölümü gençlere toplumda aktif bir rol oynamaları için motivasyon ve beceri sağlıyor mu?		
5. Rover bölümünde yer alan bir eğitim önerisi gençlerin liderlik konusunda deneyim ve beceri kazanmalarına yardımcı olabilir mi?		
6. İzci Hareketi'nin gençlere yetişkin rolüne geçişte yardımcı olduğunu düşünüyor musunuz?		
7. Bazı dernekler bir Rover bölümüne sahip olmayı bıraktığında İzci Hareketi misyonu ile tutarlı mı oluyor?		
8. Bir Rover'ı (18-22 yaş) dünyayı daha iyi anlayabilmesi ve aynı zamanda iyi bir birim lideri olabilmesi için yerel, ulusal ve uluslararası düzeyde çevresindeki toplumu keşfetmeye teşvik etmenin mümkün olduğuna katılıyor musunuz?		
9. 18 yaşındaki bir genç yasal olarak yetişkin sayılır, ancak bu yaşta bir lider olmak için gerekli olgunluğa sahip midir?		
10. Bir İzci derneğinde aynı zamanda lider olan Gençler olduğunda, gençlik programından yararlananlar ile bu programı yürütmekten sorumlu olanlar arasında net bir ayrım yapıldığına katılıyor musunuz?		
11. 18-22 yaş grubuna eğitim programı sunan ve liderlerini sadece 22 yaşında işe alan izci derneklerinin daha kaliteli bir program sağladığına katılıyor musunuz?		
12. Yerel grup liderleri kıdemli İzci bölümünden yeni ayrılan gençleri Yavrukurt veya İzci ünitesinde yardımcı lider olarak kullandıklarında, Rover bölümünün tam gelişime ulaşması mümkün müdür?		
13. 18-22 yaş arasındaki gençlerin çoğu sosyal olarak yerleşik değil, lider olarak bağlılıklarının uzun vadeli bir bağlılık olması mümkün mü?		

Café to Go açıklamaları

Bu kıskırtıcı ifadeler Scout Academy 2008'deki Think Tank sırasında Café to Go egzersizinde kullanılmıştır:

- Üyelerden sadece birkaç yaş büyük olan liderler onlarla daha iyi iletişim kurabilir ve daha kolay kabul ve takip edilirler
- Rover programı liderlik gelişimine güçlü bir vurgu yapmalı ve gençlere liderlik deneyimleri sağlamalıdır
- Rover bölümündeki Gençlik Programı, İzci lideri olma eğitimine dayanmalıdır
- İzciğin eğitim önerisi, gençlik programımızın son adımı olmalıdır - gençlerin toplumdaki yerlerini yaratıcı ve olumlu bir şekilde bulmalarına yardımcı olmak
- 18 yaşındaki genç bir lider, Yavrukurt veya İzci bölümlerindeki gençler için gerçek bir eğitmen olabilir
- Gençler olgunlaşmadan tükeniyor
- İzcilikte genç ve yaşlı liderler arasındaki ilişkiler iyi işler
- İçeriden işe alım yapan dernekler daha genç ve daha genç liderleri işe alma eğilimindedir
- Genç liderler herhangi bir sonuç olmadan "hayır" diyebilir



Ek 3 - Üç modele ilişkin örnekler

Rovers ama lider değil: AGESCI - İtalya

Bu Dernekte, Eğitim Teklifinin başarısını ölçmenin en iyi yolu, Rover yolunun sonunda Hareketten ayrılan üyelerin sayısını, toplum dışında sorumluluklar üstlenebilecek beceri ve motivasyonla gözlemlemektir.

AGESCI, Rover Programını geliştirerek Rover'ların Rover olmasına izin verdi ve genç yetişkinlere toplum içinde hizmet etme fırsatı verdi.

AGESCI Rover Programı, genç yetişkinlere ilerleme, ekip olarak çalışma, bireysel olarak kadın ve erkek olarak ilerleme ve toplumda aktif olmaya hazırlanma fırsatı sunmaktadır.

Rover Programı fırsatları, genç yetişkinlerin kendi ülkelerine ve toplumlarına olan bağlılıklarını pratik etmeleri için bir ortam yaratmalıdır. Rover Programı aynı zamanda genç yetişkinlere küresel düşünme ama yerel olarak, kendi toplumlarına yakın bir şekilde hareket etme fırsatı sunmaktadır.

Bu Rover Programının bir başka ilginç uygulaması da genç yetişkinlere günlük yaşamlarını belli bir süre için birbirleriyle paylaşmaları için alan ve zaman sağlamasıdır. Eylemleri bir kamp ya da jamboree ile sınırlandırmak yerine, işe gitmek gibi normal şeyleri birlikte yapıyorlar. 'Topluluk haftası' olarak bilinir.



Rover Programının sonunda genç erkek ve kadınlar kendi kişisel seçimlerini ayrılış töreninde akranlarıyla paylaşırlar. Bu noktada İzci eğitim dönemi sona erer ve yetişkin hayatı başlar. Gençler İzci liderleri olarak hizmet etmeye devam etmeyi seçebilir ya da Harekete kendilerine öğrettikleri için teşekkür edip başka bir yerde hizmet etmek üzere ayrılabilirler. Daha sonra bir misyonda gönüllü olabilirler, Kızıl Haç'ta hizmet edebilirler, siyasi lider olabilirler ya da evlenmeyi ve aile kurmayı seçebilirler. Ayrılış, hayat projelerine dönüşmek üzere olan kişisel gelişimlerdeki son adımdır.

Gezginler ama aynı zamanda liderler - The Scout Association, Birleşik Krallık

Birleşik Krallık İzçileri "İzci Ağı" nı oluşturmuştur. Bu bölümde Dernek, genç yetişkinlerin tırmanma, kano ve oryantiring gibi tüm olağan İzcilik faaliyetlerine katılmaları için yer ve zaman sağlamaktadır. Aynı zamanda İzci Ağı, daha genç yaşta bölümler olan Kunduzlar, Yavrular, İzçiler ve Kaşiflerin projelerini destekleyerek kendi yerel topluluklarına yardımcı olabilirler.



18-25 yaş arası tüm üyeler Network'e katılmaya davetlidir. Kaşiflikten Ağa 17,5 yaşından itibaren istedikleri zaman geçebilirler. Dolayısıyla, seçimler genç yetişkinlere aittir çünkü Ağa katılmanın ne zaman uygun olacağını sadece onlar bilebilir.

Ağın yapısı üyeler tarafından üyeler için inşa edilir. Kendi yerel gerçekliklerine uygun en iyi yapıyı bulmaları gerekir. İzci Ağına katılamayan genç yetişkinler yine de İzci Ağının sağladığı faaliyetler hakkında tüm bilgileri alacaktır. İzci Ağı Yöneticisi tarafından İlçe/Alan'a kaydedileceklerdir). Genç yetişkin birden fazla Yerel İzci Ağına da katılabilir.

İlçe/Alanın kendi İzci Ağı olabilir, ancak buna ek olarak İlçelere bağlı yerel Ağlar da olabilir (yani bir İlçe tarafından desteklenen bir İzci Ağı). İlçe/Alan, İzci Ağı için operasyonel sorumluluğa sahiptir. İlçe/Alan, İlçe/Alan'daki her gencin İzci Ağı'na katılma fırsatına sahip olmasını sağlamaktan sorumludur. Ağ üyeleri arasındaki iletişimi sağlamak için İlçe/Alan, üyelerin ve eski Kaşiflerin bir veri tabanını sağlar.

İzci Ağı konferansı yılda bir kez toplanır ve İlçe/Alan'daki bölümün tüm üyelerini kapsar. Konferans Anayasayı onaylar ve ayrıca İlçe/Alan'daki İzci Ağı Topluluğunu seçer. Topluluk, İzci Ağı Bölümüne program sağlar.

Aynı zamanda, genç yetişkinler lider olarak ve daha genç bölümlerdeki yaşlı liderlerle birlikte çalışma fırsatına sahip olurlar. Bu bir liderlik modelidir çünkü bu tür bir deneyimde genç yetişkinler, üye olarak bölümlerinde bulundukları son yıllarda edindikleri İzci bilgilerinin bazılarını uygulamaya koyabilir ve aynı zamanda gençlerin gerçek liderleri olarak liderlik becerilerini geliştirebilirler. Birleşik Krallık İzçileri sadece genç yetişkinleri topluma hazırlamakla kalmıyor, aynı zamanda öğrenme sürecinde onları topluma entegre ediyor. Genç yetişkinler yaparak öğrenme şansına sahiptir.

Liderler ama Rovers değil - Güney Doğu Avrupa

Güney Doğu Avrupa'daki gelişmekte olan ülkelerdeki ulusal İzci dernekleri, özellikle de eski Yugoslavya'dakiler, İzci lideri olarak görev yapacak gönüllüleri bulmakta zorlanmaktadır. Gönüllülük kavramının tamamı sorgulanmaktadır, bu nedenle İzciliğe hizmet etmeye hazır insanları çekmek çok zordur. Bu durum özellikle 25-40 yaş arası kişiler için geçerlidir. Eğitim sırasında ve neredeyse sadece sonrasında bile, daralan iş piyasasında çalışmaya başlama zamanı geldiğinde, insanlar ek işler de dahil olmak üzere iş baskısı yaşarlar, böylece gönüllülük için çok fazla zaman kalmaz.

Öte yandan, bu Dernekler, çoğunlukla yetmişli yıllarda tasarlanmış ve siyasi sistemlerin değişimine sadece "kozmetik" olarak uyarlanmış modası geçmiş Gençlik Programlarına sahiptir. Bir değişiklik olsa bile, birçoğunun önceliği genç kesimlerdir ve Rover Programlarını geliştirmek için çalışmamışlardır. Daha doğrusu, günümüz gençlerinin ihtiyaçlarına ve özelliklerine göre uyarlanmış geçerli bir Rover Programı bulunmamaktadır.

Bu durumda, daha 15, hatta 13 yaşında olan gençler, kendilerinden daha genç olanların liderleri olarak çalışmaya davet edilmektedir. Onlar için yeterli bir program olmadığından, ellerindeki tek teklif budur. İzciliğin eğitim yaklaşımını ve yöntemlerini tam olarak anlayacak olgunluğa sahip olmadıkları için bu onlar için zordur.

Onlara sunulan eğitim, zaten bildikleri ya da izcilik deneyimleri sayesinde öğrenmiş olmaları gereken izcilik becerilerine dayanmakta, liderlik ve yönetim hakkında sadece bazı temel bilgiler içermektedir - o aşamada üstesinden gelebilecekleri kadar.

Son olarak, bu çok genç liderler ile ebeveynlerinden daha fazlası olabilenler arasındaki uçurum çok büyüktür. Bu da genç liderlerin hiçbir konuda fikir beyan etmeye cesaret edemedikleri ve kendilerinden yaşça büyük liderlerden aldıkları emirlere itaat etmek zorunda kaldıkları ikincil bir konuma itilmelerine yol açmaktadır. Bu durum lider olarak gelişimlerini tamamen mahvediyor ve birçoğu kendilerinden daha genç olanlara karşı aynı şekilde davranıyor.

