

|                 |                                                    |                         |               |                 |   |
|-----------------|----------------------------------------------------|-------------------------|---------------|-----------------|---|
| ПОЛ01           | <b>Политика „Одрасли у Савезу извиђача Србије“</b> |                         |               |                 |   |
| <i>Усваја</i>   | Скупштина Савеза извиђача Србије                   | <i>датум</i>            | 01. 06. 2025. | <i>ревизија</i> | 0 |
| <i>ревидира</i> | Тим за одрасле у извиђаштву                        | <i>Следећа ревизија</i> |               | 2034.           |   |

## ПОЛИТИКА "ОДРАСЛИ У САВЕЗУ ИЗВИЂАЧА СРБИЈЕ"

### УВОД

Политика „Одрасли у Савезу извиђача Србије“ се доноси у складу са Политиком „Одрасли у извиђаштву“ Светске организације скаутског покрета (WOSM) чији документ је коришћен у изради ове Политике.

Извиђачка организација у Србији не може да постоји без мноштва одраслих, већином волонтера који имају разноврсне улоге и функције.

Улоге одраслих спадају у три категорије:

- Они који дизајнирају, развијају, усмеравају и спроводе програм прилагођен различитим узрасним групама и специфичним животним условима деце и младих
- Они који директно раде са одраслима у руковођењу, вођству, обуци и подршци улога и функција
- Они који успостављају и учествују у раду организационе структуре, обезбеђујући неопходну логистичку, финансијску и административну подршку.

Квалитет Програма за децу и младе и утицај извиђаштва на околину зависи од квалитета наших одраслих, јер они омогућавају да се Мисија спроведе.

### ДЕФИНИЦИЈЕ

**Политика „Одрасли у извиђаштву“ (скраћено ОуИ или само Политика)** је системски приступ за управљање ресурсима одраслих с циљем побољшања њихове ефикасности, посвећености и мотивације како би боље подржали младе у спровођењу бољег Програма за децу и младе и цела организација учинила ефикаснијом и успешнијом.

**Одрасли, вође тимова одраслих и вође** су пунолетне особе које су волонтери и одговорни су за подршку другим одраслим особама као и разним организационим структурама.

**Младе вође** су малолетне особе од 15 (По Закону о волонтирању) који спроводе Програм за децу и младе у раду са другим млађим члановима, укључени су у помагање одраслима у њиховим улогама или функцијама или у подршку организационој структури. У овом случају „вођа“ дефинише улоге или функције које они обављају за организацију. Вође - вршњаци, у својим јединцама (нпр старешина клуба млађих брђана) не спадају у ову дефиницију, али ако обављају неке друге улоге или функције горе поменуте онда би се могли звати младе вође.

**Волонтери** су људи укључени у различите активности без новчане накнаде (иако им могу бити рефундирани трошкови). Овакво учешће је потпуно на добровољној бази. Бенефит је усмерен ка другим особама и подршци извиђаштву да постигне свој циљ, а не на волонтеру (иако и волонтер добија и развија се захваљујући својој укључености).

**Професионално особље** су људи регрутовани да раде за извиђаче на специфичним улогама и функцијама које су плаћене и обично су ангажовани пуно радно време. Они могу, али не морају да положе извиђачки Завет, али су посвећени Мисији и вредностима извиђаштва, као и приоритетима извиђачке организације за коју раде. Додатно, плаћено особље може да буде и у улози волонтера у улогама и функцијама које нису у сукобу интереса за професионалним.

## ЦИЉ

Циљ Политике „Одрасли у Савезу извиђача Србије“ је да подржи извиђачку Мисију. То се постиже развојем начина и средстава којима се побољшава квалитет руковођења на свим нивоима обезбеђујући подршку и управљање свим одраслима, што би за резултат имало боље спровођење програма за младе.

Ова Политика покрива све улоге и функције које обављају одрасли у извиђачима и све области компетенција потребних да би те улоге и функције испунили.

Програм за децу и младе, Одрасли у извиђаштву и Организациони развој су три стратешке ствари које чине да СИС ефикасно функционише.

На пример, област Програм за децу и младе (у даљем тексту Програм) установљава захтеве одраслима (нпр функцијама) који раде у овој области и одређује логистичке захтеве да би развили Програм. Организациони развој успоставља организациони оквир који даје административну и финансијску подршку да се Програм развије.

Одрасли у извиђаштву „преводе“ те функције у релевантне компетенције, идентификују потребне обуке да би се развиле те компетенције. Такође одређује потребну логику да би тај процес правилно функционисао (нпр захтеви за спровођење обука, или уопште за

функционисање система управљања одраслима) и захтева целокупну подршку организације да се то уради.

Стратешки исходи имплементације Политике су:

- Бољи програми за младе људе (Програм за децу и младе)
- Побољшана ефикасност, посвећеност и мотивација одраслог вођства (Одрасли у извиђаштву)
- Ефективнија и ефикаснија организација (Организациони развој)
- Компетитивна предност и утицај на друштвено благостање

Политика:

1. Препознаје и унапређује покрет који је центриран ка, базиран на и вођен волонтерима
2. Вреднује јединствени допринос волонтера на постизању сврхе покрета
3. Потврђује да је волонтирање добитно искуство за одрасле, младе људе и ширу заједницу у којој живе
4. Оснажује посвећеност на свим нивоима СИС како би се обезбедио подједнак приступ високо квалитетним приликама за волонтирање и подједнак третман волонтера у обављању посла
5. Оснажује потребу да се буде инклузиван према свим члановима и да се охрабре, препознају и славе различитости свог чланства- одраслих и младих људи и осигурава да чланство одсликава композицију локалне заједнице где извиђачи раде
6. Обезбеђује оквир који се користи да би се управљало запосленима и препознаје њихов допринос у подршци волонтера

#### СТРУКТУРА ЗА УПРАВЉАЊЕ ОДРАСЛИМА У СИС

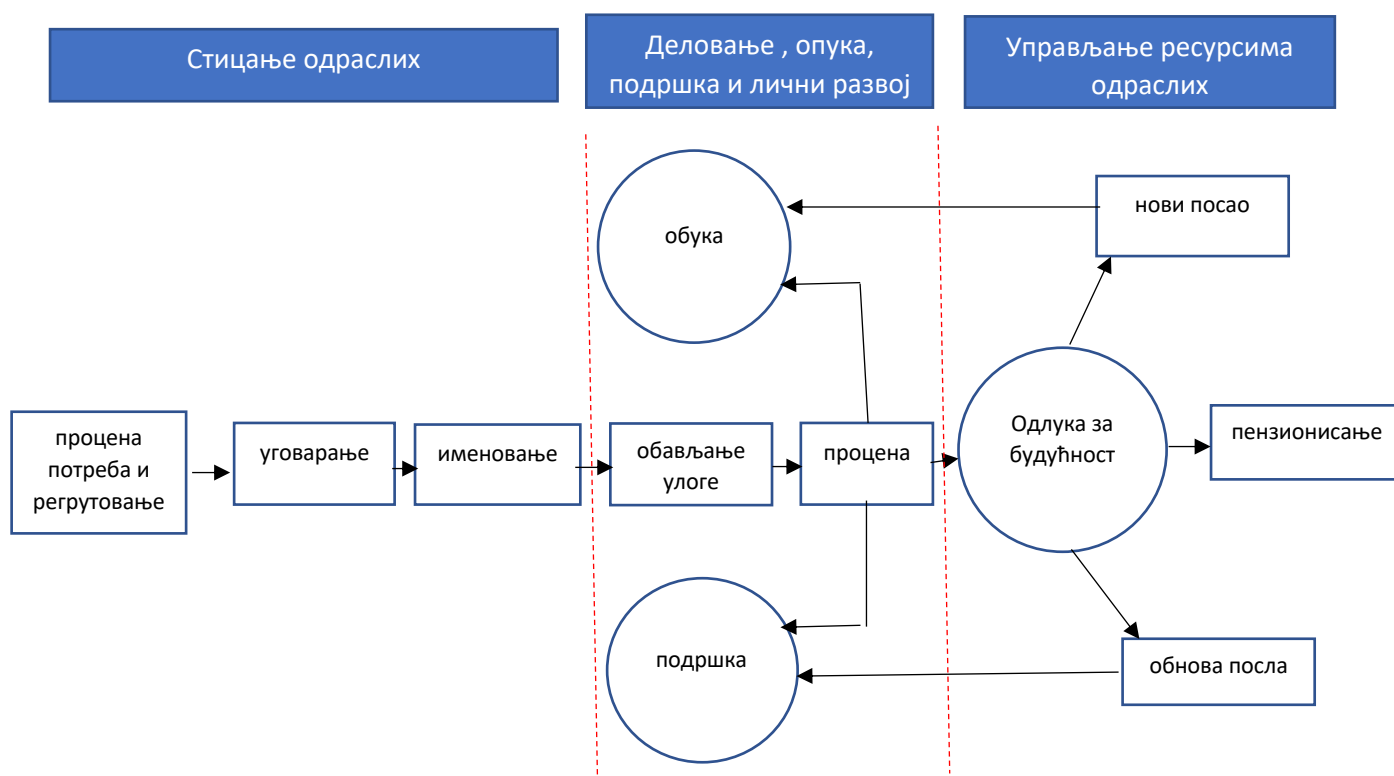
Потребна је структура која ће подржати следеће три димензије:

1. Писање литературе и материјала за држање обука које су инклузивне
2. Обучавање одраслих и подршка одраслима у складу са потребама организације као и за личним развојем
3. Стално управљање одраслима укључујући и одлуке за будућност

Потребно је омогућити да млади људи буду заступљени у овим структурама.

## ЖИВОТНИ ЦИКЛУС ОДРАСЛИХ У ИЗВИЋАШТВУ

Политика „Одрасли у извиђаштву“ Светске организације скаутског покрета (WOSM) препознаје концепт животног циклуса сваке улоге или функције које врше одрасли у извиђаштву. То је систематски, свеобухватни приступ који пажљиво разматра све аспекте управљања одраслима у извиђаштву и укључује привлачење одраслих који су нам потребни као и подршку њима у вршењу улога и функција, помажући им у њиховом развоју и у њиховим изборима за будућност.



Слика 1 . Животни циклус одраслих у извиђаштву

### 1. РЕГРУТОВАЊЕ

Да би СИС остварио своју Мисију потребни су одрасли који ће преузети одређене улоге и функције и вршити их ефикасно. Да би се направила група људи и одржавала на оптималном нивоу у смислу квалитета и квантитета СИС мора да има јасну слику потреба, јасну процедуру регрутовања као и да предузме намерне активности регрутовања одраслих за сваку потребну улогу и функцију (нпр циљано регрутовање, концентричан круг или регрутовање у пријатном окружењу или брзо регрутовање).

Овај приступ захтева стратешко планирање, обезбеђујући сталну расположивост одраслих на свим нивоима са сетом компетенција потребних да се спорведу различите улоге и функције које ће подржати извиђаштво.

Извиђаштво треба да обезбеди окружење у коме ће се развијати и делити одговорности и за жене и за мушкарце. Треба водити рачуна о балансу полова кад се врши регрутација за улоге и функције.

Посебан напор треба да се уложи како би се обезбедиле различитости и инклузија.

### 1.1 Процена потреба

СИС треба повремено, у складу са својим Стратешким планом, да преиспита свој рад и структуру тако што ће урадити процену потреба и успоставити комплетну листу улога и функција које треба попунити одговарајућим компетенцијама, затим препознати волонтере који би, уз подршку запослених најбоље одговарали овим позицијама. Ова процена треба да идентификује и сталне и краткорочно или привремено потребне функције.

Ова листа треба да се упореди са тренутно постојећом ситуацијом и да се узме у обзир раст организације, захтеви за укључењем одраслих на краће или средње дуге мандате.

Краткорочне и привремене улоге и функције треба да се понуде одраслима који желе да подрже извиђаштво у специфичним пословима или активностима. То ће омогућити волонтирање и одраслима који немају пуно времена. То би такође могло да привуче и оне одрасле који нису традиционално волонтери у извиђачима.

Управљање одраслима у извиђаштву је базирано на тимском приступу и због тога треба имати дозу флексибилности у фази регрутовања. Не треба очекивати да једна особа има све потребне компетенције. Међутим потребне компетенције треба да има тим као целина у коме ће се чланови допуњавати.

### 1.2 Привлачење и селекција

Потребно је прихватити проактивни приступ и предузети систематско регрутовање одраслих. Регрутовање треба да се предузме у складу са специфичном функцијом базираном на опису посла који јасно дефинише задатке и функције које треба да се обаве унутар одређеног тима одраслих. Веома је важно да организација регрутује оне са правилним ставом и приступом, док се потребне вештине и знање за улогу или функцију могу научити.

За време процеса регрутације треба јасно нагласити шта су очекивања организације, али такође пружити могућност да особа каже своја очекивања од организације. Мора да постоји корелација између Мисије СИС и веровања и вредности одрасле особе коју регрутујемо.

Процедуре регрутовања треба да узму у обзир различитости одраслих унутар заједнице и у складу са тим развити приступе и алате да се привуку и регрутују чланови из специфичних сегмената друштва.

Кључни задатак је одабрати одрасле који ће бити у могућности да пруже безбедно окружење за развој младих. СИС треба да препозна права одраслих и да им пружи одговарајућу обуку за непосредан рад са децом како се не би нашли у ситуацији да буду оптуживани за недолично понашање.

Потребно је развити процедуре за регрутацију и селекцију одраслих. То значи да ће бити потребно да се подаци, који могу бити и поверљиви, прикупљају и складиште на одговарајући начин. Одрасли који желе да буду волонтери треба да прибаве препоруке неког угледног члана заједнице ван извиђача. Те препоруке треба да се узму у обзир при именовању особе на дужност. Све процедуре морају бити у складу са Политиком „Безбедност деце и младих“.

### 1.3 Интеграција

Регрутација, поред тога што има за циљ да упозна одрасле са њиховом улогом, такође узима у обзир специфичан контекст у коме ће одрасли деловати.

Период интеграције представља прилику за сваког одраслог да открије и научи о улози коју може имати у организацији, да идентификује прилике за развој и лични раст и промовише боље разумевање улоге коју ће имати у организацији. Потребно је дозволити адекватно време за овај процес.

Ово се постиже тако што ће одрасли бити у директном контакту са реалним контекстом уз одговарајући савет и подршку како би се осигурала потпуна интеграција у покрет.

### 1.4 Међусобни договор

Међусобни договор је базиран на принципу преговарања и омогућава организацији и одраслом да постави јасан договор који се тиче временског ограничења, обостраних обавеза и права, како СИС тако и одраслог.

Међусобни договор истиче заједничку посвећеност стремљења ка циљу организације путем културе међусобне подршке и дељења вредности где се мотивација, очекивања и питања правилно решавају.

То је и прилика да организација објасни своје политике, правилнике и друга акта која сви чланови морају да поштују.

СИС треба да води рачуна да је договор двосмеран и да буде јасно дефинисано шта нуди организација, а шта се очекује од одраслог. Договор дефинише колика посвећеност се очекује, али и која обука и подршка је на располагању. То обезбеђује управљање учинком.

СИС треба да напише процедуре и обезбеди ресурсе да успостави и подржи процес међусобног договарања и да обезбеди да буде инклузиван за све потенцијалне чланове.

Међусобни договор се потписује када су се обе стране јасно договориле о очекивањима.

### 1.5 Именовање

СИС је у потпуности одговоран за предлагање и именовање одраслих на позиције у складу са следећим принципима:

1. Само одговорне овлашћене особе, органи или тела унутар организације су овлашћени да именују одрасле на било коју функцију унутар организације
2. Свако именовање је извршено на основу реципрочног обавезивања између СИС и регрутоване особе.
3. Свако именовање се врши на одређено време
4. Постоји документовани процес за преиспитивање и ако је потребно, завршетак сваког именовања. Треба да буду унапред јасно дефинисани услови за будуће одлуке именованог (поновно постављење, ново постављење или пензионисање)
5. Постоји документован процес за решавање жалби и молби.

Потребно је да СИС има евидентиране све чланове на свим нивоима.

## 2. ОБУКА, ПОДРШКА И ЛИЧНИ РАЗВОЈ ТОКОМ ОБАВЉАЊА УЛОГЕ

СИС је одговоран за осмишљавање и рад система обуке и развоја одраслих у извиђаштву, обухватајући све улоге и функције (униформисане и неуниформисане) на свим нивоима. Систем обуке треба да буде осмишљен тако да одговара свим одраслима и да узме у обзир различитости индивидуалних чланова друштва.

Овај систем:

1. Укључује интеграцију новоих одраслих, формалну обуку (иницијалну и специфичну), неформално и стално учење и подршку током целог трајања мандата.
2. Поред стицања знања и развоја вештина потребних за обављање функције укључује и лични развој одраслог.
3. Је флексибилан и дозвољава да се узму у обзир раније стечено искуство и компетенције.
4. Признаје постојеће и релевантне компетенције стечене изван извиђаштва.
5. Омогућава стицање додатних вештина и знања како би олакшао прелазак са једне функције на другу.
6. Обезбеђује могућност накнадне обуке и подршке одраслима који су успешно завршили предвиђене обуке

Лични развој одраслих је експлицитно укључен као део обуке коју треба обезбедити. Саставни део обуке мора бити тема „Разноликост и инклузија“, „Учешће младих у процесу одлучивања“ и „Безбедност деце и младих“.

## 2.1 Индукција- увођење у посао

Потребан је период увођења у посао у коме ће одрасли да разуме своје одговорности и потребе за обуком како би обављао своју улогу/функцију. То значи да су сви други одрасли обучени у техникама битним за спровођење ове Политике.

За време периода увођења у посао, одрасли ће бити упознат са улогом. Обука, подршка, помоћ и усмеравање биће обезбеђени како се особа интегрише у тим. Због потреба, очекивања и изазова са којима се сваки одрасли сусреће неопходно је обезбедити подршку. Ову подршку и усмеравање првенствено треба да пружи лични саветник који је одређен за фазу увођења у посао. Особа која је раније била на овој позицији такође треба да буде укључена у овај процес. Свака одрасла особа треба да буде информисана на прави начин о томе које задатке треба да предузме и све што је потребно да зна да би тај посао вршила са самопоуздањем.

Овај период такође служи да се процени прикладност и напредовање на позицији и да се реше евентуални проблеми у раној фази.

## 2.2 Обука

Сврха обуке која се нуди одраслима је да их оснажи како би дали значајан допринос испуњењу Мисије.

Обука треба да се схвати као континуирани процес, као и редовни контакти и активности са колегама у тиму који се сматрају процесом учења. СИС треба да развије систем подршке и валидације такве неформалне обуке.

### 1. Систем обуке

Систем обуке мора редовно да се преиспитује за све улоге и функције. Ово укључује обуку за све потребне компетенције за ове функције, али и за лични развој особе. Систем школовања треба да се користи као стратешки алат. СИС треба да укључи у систем школовања све одрасле унутар свих структура како би се побољшале колективне компетенције.

Систем обуке не треба да одговори само на унутрашње потребе већ и да буде способан да преозна и одговори на трендове у широј заједници. Овај приступ ће помоћи да СИС развије праву стратегију раста.

Систем мора да буде флексибилан и да омогући лак приступ обукама у смислу учесталости, близине и услова за регистрацију. Ово може да захтева децентрализацију обуке и учешће већег броја људи укључујући младе људе да деле своје компетенције са другима.

Чланови Тима за одрасле у извиђаштву у СИС ће координирати обукама на свим нивоима, идентификовати и организовати тимове за обуку, осмислити обуку за предаваче, обезбедити реализацију обуке и развити и управљати потребним ресурсима. На овај начин ће се постићи боља равнотежа полова, различитост одраслих и могућност да учествују младе вође.

Систем обуке треба схватити као стални циклус који се састоји од дефинисања циљева обуке, утврђивање потреба за обуком, спровођење обуке, процену реакција на обуку, мерење ефеката на најнижем нивоу и унапређење система обуке. Пораст чланства може бити један од показатеља ефикасности обука за спровођење квалитетног извиђаштва.

Одраслима се морају понудити могућности за стални развој тако да могу да задрже и унапреде знање, вештине, ставове потребне за извођење улоге или функције. Због тога треба континуирани развој да буде састани део активности обуке и развоја.

После завршене основне обуке, потребно је помоћи да се спроведе континуална обука кроз животни циклус одраслих у извиђаштву. Овај процес треба да буде усмерен на лични развој одраслих који може да подразумева било какве личне тежње ка другим улогама или функцијама.

Специјализоване обуке могу да се обезбеде преко СИС акредитованих спољних организација.

2. Признање квалификација појединцима је ексклузивна одговорност СИС. Сертификати о квалификацијама за улогу или функцију се издају на основу показаних и тренутно коришћених компетенција, јасно исказаних исхода обуке и постигнутог знања. Они имају назначен период важења са специфицираним датумом истека важења.

Сертификати могу да се обнављају на бази показаних и освежених компетенција на исти ограничени период.

Обавеза СИС је да бележи и чува податке о квалификацијама свих његових чланова. Одрасли треба да бележе своје квалификације у својим датотекама.

Признање за успешно завршену обуку издаје СИС.

### 2.3 Подршка у току обављања улоге или функције

Сваки одрасли треба да има адекватну и директну подршку - техничку, образовну, материјалну, моралну, личну - када је потребно да обављају своју улогу или функцију у организацији. Очекује се да се одрасли осећају пријатно у обављању својих задатака како би ефикасно и успешно изводили и имплементирали активности за које су одговорни.

То значи да сваки одрасли мора бити охрабриван, саслушан, усмераваан и подржан. Треба да их организују они у чијем су тиму, али и други одрасли. Путем редовних састанака могу да ојачају своју мотивацију, модификују своје понашање, мењају свој приступ проблемима и превазилазе тешкоће препознајући потребу за обуком и развојним могућностима.

Потребно је да СИС развије одговарајуће разумевање специфичних потреба које могу одрасли да искажу унутар својих одреда и да обезбеде да добре праксе које препознају те потребе буду инклузивне за све чланове.

### 3. УПРАВЉАЊЕ РЕСУРСИМА ОДРАСЛИХ

За ефикасно управљање одраслима у извиђаштву потребно је спровести вредновање са потпуним разумевањем шта је научено и постигнуто. Суштински је важно да се разуме шта одрасли ради, помоћи му да развије већу аутономију у својој улози или функцији и тако постане одговоран за свој развој и извођење.

Управљање извођењем је континуирани, свеобухватни и природни процес управљања који разјашњава међусобна очекивања и потребну подршку.

Управљање извођењем је базирано на 3 фазе:

- Фаза планирања (допринос одраслог се планира)
- Развојна фаза (одрасли развија компетенције обуком и подршком)
- Фаза извођења (одрасли обавља своју улогу или функцију)

Нагласак је на онима који директно треба да подрже улогу управљајући другим одраслим особама и њиховим тимовима, ко треба да помогне процес и не само да спроведе формалну процену него и да саветује. Управљање извођењем се фокусира на планирање за будућност и подршку појединцу.

Управљање извођењем такође повећава разумевање шта треба да се постигне и разјашњава очекивања у смислу одговорности улоге и за задатке и за исходе, вештина и понашања. Овај приступ ће помоћи да порасте мотивација одраслих и помоћи им да преузму одговорност за развој својих компетенција и допринос СИС.

#### 3.1. Процена

Процене су редован елемент управљања одраслима у извиђаштву. Процес процене пружа могућност да се оцени до које мере одрасли испуњавају захтеве своје улоге или функције, њихов ниво мотивације и да ли су потребна прилагођавања улоге.

Базирана је на серији унапред одређених циљева познатих одраслом. Процена је конструктивна, партиципативна, транспарентна и подржавајућа тако да одрасли могу да уче из искуства и развију потребне компетенције.

Процена служи да идентификује шта одрасли треба да развије и како, укључујући компетенције везане за улогу или функцију и лични развој. Добијене информације служе да се реструктурише план извођења проналазећи одговарајућу обуку и подршку.

### 3.2. Признање

Јединственост извиђаштва је оно што је највећа предност када се прича о регрутовању и задржавању одраслих.

Не треба поценити важност креирања могућности да више људи добије признање и потврду за свој допринос извиђаштву као волонтер или професионалац.

Под признање ова Политика подразумева управљање процесом формалног и неформалног признања на флексибилан и брз начин које је прилагођено индивидуалним потребама. Правовремено формално и неформално признање је нормалан и сталан процес који се практикује од стране СИС и унутар СИС.

Неформално признање не захтева специјалне регулативе и стандарде. Овај тип признања може да се користи сваки пут када се окупимо да препознамо допринос појединаца, тимова или радних група. Морамо редовно да комуницирамо волонтерима и професионалцима нашу захвалност за добро обављен посао. Доћиће и време када неформална признања нису довољна и потребно је предложити одраслог надлежном телу за формално признање.

Признање чланова треба да буде поштено, значајно и мотивишуће одраслима у организацији и треба да служи као порука друштву о нашим вредностима и посвећености да их делимо међу собом.

Животни циклус одраслих налаже признања свим члановима који су успешно обавили своје договорене обавезе у својим улогама или функцијама. Формални систем за признања треба да буде документован, отворено приказан и периодично прегледан како би се осигурала тачност, прикладност и корисност.

Признања у извиђачима нису базирана на „позицијама“ или „каријерном напредовању“ већ на показаном учинку и компетенцијама што води бољем задржавању на дуже стазе.

### 3.3. Одлука за будућност

На националном нивоу треба именовати особу или тим који ће да координишу свеукупно управљање и рад „Одраслих у извиђаштву“, а такође и на нивоима Територијалних савеза.

Како би се обезбедила мобилност и флексибилност у улогама или функцијама Политика заговара децентрализацију процеса и ограничење трајања свих позиција. Ово може да се постигне успостављањем мрежа дизајнираним да се увећавају и ако је прикладно,

замене хијерархијске и линеарне системе. То би омогућило већу флексибилност и више могућности за учешће на свим нивоима.

Изричито се преоручује да се одлуке доносе на основу чињеница са документованим вредновањима и фокусом на извођење одраслог у односу на функције или улоге коју обављају.

Треба уложити напор да се процес на крају рока добро изведе да би у будућности извиђаштво имало користи од директне или индиректне подршке одраслих. Индикатори квалитета система управљања одраслима су бољи Програм за младе људе, пораст чланства и задржавање. Ови резултати су могући само у квалитетном систему управљања који добро функционише, прилагођен потребама, са јаким нагласком на подршку свим одраслима у извиђаштву.

### 1. Обнављање

Обнављање улоге или функције одраслог се дешава после успешне процене и дискусије са особом или тимом одговорним за њено именовање (често вођом тима). У овом процесу одрасли добија конструктивне повратне информације и савете о будућој активности у извиђачима.

Неопходно је да СИС пружи подршку и обучи људе задужене за процену како би им помогао да избегну грешке и потешкоће. Такође је препорука да се процена прошири на тимове и друге људе који дају подршку процесу развоја.

### 2 Прелазак на други посао- прераспоређивање

Прелазак једног или више чланова на другу улогу или функцију унутар извиђача се користи као средство да се освежи тим, као прилика особи да пронађе улогу која више одговара њеним способностима, талентима и нивоу посвећености.

Прелазак на нови посао се дешава после успешне процене, личне жеље особе или услед неуспешне процене. Ни један од разлога за прераспоређивање не би смео да буде велика неусаглашеност. Као део процеса, кандидат подноси кандидатуру за другу позицију и подлеже одабиру.

### 3 Пензионисање

У неким случајевима пензионисање може бити најбољи избор за одраслог. Пензионисање из организације може да буде :

- Одрасли је добровољно донео одлуку (жели нечим другим да се бави)
- СИС и одрасли који је задужен за праћење и процену сматра да има великих неусаглашености
- Позиција на којој је више не постоји

Особа или структура која управља именовањима треба да ажурира званичне податке на одговарајући начин. Такође треба да се осмисли начин да се означи завршетак периода рада особе, при чему треба узети у обзир признање за допринос извиђаштву.

#### 4. ЗАДРЖАВАЊЕ

СИС треба да има јасно дефинисан систем управљања одраслима који укључује и стратегију задржавања. Постоји пет главних елемената који утичу на вероватноћу задржавања одраслих:

- Одрасли треба да има поверења у организацију и да се њему верује, да је поштован и подржан
- Одрасли треба да има осећај посвећености СИС
- Одрасли треба редовно да приступа могућностима учења
- Одрацли треба да континуирано развија лидерске способности
- Одрасли треба да има осећај постигнућа у својој улози или функцији и да му то буде признато.

Овај приступ истиче потребу да се призна допринос свим одраслима редовно и на значајан начин. Задржавање одраслих на дугорочној бази такође значи бити спреман да понудиш могућност промена улога или функција тако да:

- Наставе да шире своје знање и вештине
- Одржавају осећај изазовности свог рада
- Да осећају напредак у личном развоју
- Буду у току дешавања и остану отворени за промене
- И даље доприносе извиђаштву

#### СПРОВОЂЕЊЕ ПОЛИТИКЕ

СИС је одговоран за управљање, развијање и подршку извиђаштву у Србији.

Политику „Одрасли у Савезу извиђача Србије“ треба да промовишемо на свим нивоима и то је наша заједничка одговорност. То ће допринети подизању свести о важности и обезбедити ефикасну примену.

Кључно је јасно комуницирати кроз процес. Потребно је развити стратегију информисања чланова о променама које настану, затим укључења и добијања повратне информације о примени што ће допринети бољем управљању организацијом.

СИС мора да узме у обзир:

1. Да ова Политика буде у складу са „Политиком одрасли у извиђаштву“ светске скаутске организације.
2. Сачинити или ажурирати процедуре које ће бити у складу са Политиком
3. Усмерити Национални тим за одрасле на тесну сарадњу са Тимом за програм СИС
4. Обесбедити да Национални тим за одрасле буде инклузиван (нпр по полу, узрасту, друштвеним сегментима итд) и да га води особа која има значајно искуство у управљању и развоју приступа одраслих у извиђаштву
5. Доделити одговарајућа средства за имплементацију ове Политике
6. Омогућити партнерима да прегледају Политику и допринесу својим коментарима о спровођењу Политике
7. Планирати догађаје са циљем подршке имплементацији ове Политике на свим нивоима
8. Направити план праћења и вредновања као и извештавања о напретку имплементације Политике

Национални Тим за одрасле извештава Старешинство о свом раду.

У Националном Тиму за одрасле, без права одлучивања треба да буду Начелник за школовање и Начелник за програм, а у исто време вођа Тима за одрасле треба да буде присутан у Тиму за школовање и Тиму за програм и да имају тесну сарадњу како би Програм био адекватно подржан. Национални тим за одрасле треба да има везу и са локалним мрежама ОуИ.

На ниову Териоријалних Савеза треба да се одреди особа задужена за ОуИ од стране Старешинства Територијалних Савеза.

#### САРАДЊА СА ТИМОМ ЗА ПРОГРАМ

Програм за децу и младе се спроводи у сарадњи младих и одраслих.

Из угла организације, одрасли у извиђаштву подржавају спровођење Програма кроз:

1. Идентификовање потреба организације у односу на Програм
2. Јасно постављање задатака потребних за подршку Програму

3. Дефинисање спецификација за различите потребне улоге, препознајући да одрасли који раде са различитим узрасним групама захтевају другачије профиле
4. Промоцију регрутовања одраслих који представљају различите групе унутар локалне заједнице
5. Активну обуку одраслих да регрутују и попуне улоге, гледајући у што шире сегменте друштва
6. Идентификацију компетенција из описа послова за улоге везане за Програм
7. Процену тренутних компетенција одраслих и истраживање могућности учења, унутрашњег и спољашњег, како би им помогли у унапређењу компетенција
8. Пружање флексибилних могућности за учење формирајући обуке које задовољавају потребе везане за Програм
9. Пружање сталне и одговарајуће подршке
10. Вршећи редовне процене одраслих како би се открили потенцијални проблеми и на време решавали

#### ПРЕИСПИТИВАЊЕ ПОЛИТИКЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ

Политика одрасли у извиђаштву се преиспитује периодично и мења уколико је потребно. Период у коме се обавља цео циклус преиспитивања, примене, евалуације и поновно разматрање је три тријенала. Први је за преиспитивање и промоцију и прилагођавање других докумената. Други је за саму примену. Трећи за континуирану примену, пуну евалуацију и преиспитивање од стране СИС. Може и у краћем периоду ако дође до промена Закона који утичу на њу (заштита деце, података, волонтирање, закон о раду и сл) или на пример промене стратегије организације.

#### ПОВЕЗАНИ ДОКУМЕНТИ

- Статут
- Политика „Одрасли у извиђаштву“ WOSM-а