



# ADULTS IN SCOUTING WORLD POLICY

スカウト運動における成人に関する  
世界方針（対訳版）



**SCOUTS**<sup>®</sup>  
Creating a Better World

**Adults in Scouting**



**SCOUTS**<sup>®</sup>  
Creating a Better World

© World Scout Bureau  
Adults in Scouting  
February 2018

World Scout Bureau Global Support Centre,  
Kuala Lumpur  
Suite 3, Level 17 Menara Sentral Vista  
150 Jalan Sultan Abdul Samad  
Brickfields  
50470 Kuala Lumpur, MALAYSIA

Tel.: + 60 3 2276 9000  
Fax: + 60 3 2276 9089

[worldbureau@scout.org](mailto:worldbureau@scout.org) [scout.org](http://scout.org)

Reproduction is authorised for National Scout Organizations, which are members of the World Organization of the Scout Movement. Credit for the source must be given in the format of: © 2017.


World Organization of the Scout Movement.  
Reprinted with permission.



# ADULTS IN SCOUTING

WORLD POLICY





<b>Definitions (定義)</b>	<b>1</b>
<b>Introduction (はじめに)</b>	<b>3</b>
<b>The Adult Life Cycle (成人のライフサイクル)</b>	<b>7</b>
<b>1 . Recruitment (採用)</b>	<b>9</b>
Assessment of Needs (ニーズの評価)	12
Attraction and Selection (勧誘および選考)	13
Integration (受け入れ)	15
Mutual Agreement (相互の合意)	16
Appointment (任命)	17
<b>2. Performance (任務遂行)</b>	<b>19</b>
Induction (加入)	20
Training (トレーニング)	21
In-service Support (任務中の支援)	24
Performance Management (任務遂行管理)	25
Recognition (表彰)	28



# CONTENTS

<b>3. Decisions for the Future (将来のための決定)</b>	<b>31</b>
Renewal (更新)	32
Reassignment (任務変更)	32
Retirement (退任)	32
<b>Retention (維持)</b>	<b>34</b>
<b>Annexes (付属文書)</b>	<b>35</b>
Background (背景)	36
Key Principles of the World Adults in Scouting Policy (「スカウト運動における成人に関する世界方針」の基本方針)	39
Policy Implementation (方針の実施)	42
Policy Review and Update (方針の見直しおよび実施)	44
Youth Programme and Adults in Scouting (「青少年プログラム」および「スカウト運動における成人」)	46
Structures - Roles and Responsibilities (仕組み-役割と責任)	48
<b>Related Publications (関係書籍)</b>	<b>52</b>



## Definitions

Adults in Scouting is a systematic approach for supporting adults to improve the effectiveness, commitment and motivation of the adult leadership so that better programmes are supported in the delivery by and for young people. It also enhances the overall effectiveness and efficiency of the organisation.

Young leaders are youth members delivering the Youth Programme to other youth members; supporting other adults in their role or function; or participating in organisational structures. In this case, 'leader' defines the role or function they are performing on behalf of the organisation. The crew leaders, in the Rover Scout Section for example, do not fall under this definition. However, if they have another role or function as mentioned above, they could potentially be called young leaders.

Volunteers are people involved in different activities without monetary remuneration (although the reimbursement of expenses may be allowed). This involvement is undertaken entirely of the individual's own free will. The benefit of this involvement is directed at supporting Scouting to achieve its Mission rather than at the volunteer (although the volunteer should also gain and develop from their involvement).

## 定義

「スカウト運動における成人」は、青少年によって、また青少年にとってより良いプログラムが提供されるように、成人指導者の資質、貢献度、モチベーションを高めるために成人を支援する体系的な取り組みです。それはまた、組織の全体的な有効性と効率を向上させるものです。

青少年のリーダーは、他のメンバーに「青少年プログラム」を提供する青少年メンバーであり、その役務または任務において他の成人を支援し、組織体制にも参加します。ここで言う「リーダー」とは、彼らが組織のために果たす役務または任務を意味します。例えば、ローバー部門におけるクルーリーダーは、この定義に該当しません。しかしながら、上述のどれかの役務または任務を有している場合は、青少年リーダーと呼ばれる可能性があります。

ボランティアは、金銭的報酬なしに様々な活動に関わる人々のことです（必要経費の弁済は可能）。このような関わりは、完全に個人の意思によるものです。この関与の恩恵は、ボランティア自身よりも、スカウト運動の使命を達成するためにスカウティングを支援することに向けられます（しかしながら、ボランティアは、自身の関与から得ること、成長することがあるはずで）。



Professional staff are people recruited to serve Scouting in a specific role or function in a paid, and often full time, capacity. They may or may not have taken the Scout Promise, but they are committed to the Mission and values of Scouting, and the priorities of the Scout organisation they work for. In addition to carrying out their paid role or function, professional staff may support Scouting in volunteer roles or functions that do not conflict with their professional roles or functions.

National Scout Organizations (NSOs) are responsible for managing, developing and supporting Scouting in that country. An NSO may have several member associations, known as National Scout Associations (NSAs). For the purpose of this document, we will use the terms 'NSO' or 'organisation'. In any given country, the World Organization of the Scout Movement (WOSM) will offer membership to one NSO only, to provide Scouting to young people in the country.

専従職員は、スカウト運動のために、特定の役務または任務において有給で働くために採用された人々のことであり、おおむねフルタイムの立場にあります。彼らは、スカウトとしてちかいを立てたものであるとは限りませんが、スカウト運動の使命および価値、そして彼らが働くスカウト組織の優先事項のために尽力しています。専従職員は、有給の役務または任務の遂行に加え、その専従業務に相反しないボランティアの役務または任務においてスカウティングを支援することが可能です。

各国スカウト組織 (NSOs) は、その国においてスカウティングを運営し、発展させ、支援する責任を負います。各国スカウト組織は、各国スカウト連盟 (NSAs) と呼ばれる複数の加盟団体を有します。本書では、「各国スカウト組織」または「組織」という用語を使用します。一国につき1つの各国スカウト組織のみが、世界スカウト機構 (WOSM) のメンバーとなり、その国において青少年にスカウティングを提供します。



## Introduction

The aim of the World Adults in Scouting Policy is, as with the World Scout Youth Programme Policy, to support the Mission of Scouting. This is achieved by developing the ways and means by which the quality of leadership at all levels can be improved through providing better support and management for all adults, resulting in the provision of better services for young people.

In general, we can say that Scouting could not have existed around the world without millions of adults, the majority of them volunteers, that currently support the Movement by performing a wide range of roles or functions.

This policy encompasses all the roles and functions undertaken by adults in Scouting, and all the areas of competence necessary to fulfill them. The roles of these adults fall into three categories:

- those who design, develop, facilitate or deliver programmes adapted to the different age groups, and to the specific conditions in which young people live
- those who operate directly with adults in management, leadership, training and support roles and functions
- those who establish and operate organisational structures, delivering the necessary logistical, financial and administrative support

## はじめに

「スカウト運動における成人に関する世界方針」の目的は、「世界スカウト青少年プログラム」同様、スカウト運動の使命を支援することです。これは、すべての成人へのより良い支援および運営の提供を介して、すべてのレベルにおいて指導者の質を高めることのできる手段および方法を開発することによって達成され、結果的に、青少年により良いサービスを提供することにつながるのです。

一般的に、そのほとんどがボランティアでありながら幅広い役割および任務を果たすことにより現在のスカウト運動を支えている何百万人もの成人なくしては、スカウティングは、世界中に存在し得なかったと言えます。

本方針は、「スカウト運動における成人」が果たすすべての役割および任務、そしてそれらを実行するために必要なすべての能力を網羅しています。それら成人の役割は、以下の3つのカテゴリーに分類されます。

- 様々な年齢のグループ、および青少年が生活する特定の状況に適用されるプログラムを企画、開発、促進または提供する人々。
- 運営、指導、トレーニングおよび支援の役割、機能において直接成人とともに働く人々。
- 必要な物流、財務および運営支援を提供しながら、組織体制を構築、運営する人々。





Adults in Scouting is one of the three strategic areas that constitute an effectively functioning NSO – Youth Programme, Adults in Scouting and Organisational Development. The implementation of Adults in Scouting requires NSOs' vision and leadership, and needs to be integrated into the strategic planning of each organisation.

For instance, the area of Youth Programme establishes the requirements for the adults (e.g. functions) that work in this area, and determines the logistical requirements to develop the Programme. Organisational Development establishes the organisational scaffolding that provides the administrative and financial support so that the Programme can be developed.

Adults in Scouting 'translates' these functions into relevant competencies, and identifies the training experiences needed to develop these competencies. It also determines the logistics needed for this process to work properly (e.g. requirements to run the training experiences and, in general, to operate the whole adult management system), and requires the overall support of the organisation to do so.

Adults perform key roles and functions in making it possible to put our Mission into action. The quality of the Youth Programme and the impact that Scouting will have on society depends on the quality of our adults – they make it possible to put our Mission into action.

「スカウト運動における成人」は、「青少年プログラム」、「スカウト運動における成人」、および「組織開発」という、各国スカウト組織が効果的に機能するための3つの戦略的分野の1つです。「スカウト運動における成人」の実施は、各国スカウト組織のビジョンおよび指導力を必要とし、各組織の戦略的計画に組み込まれなければなりません。

例えば、「青少年プログラム」分野は、本分野で奉仕する成人の要件（機能）を定め、本プログラムを開発するための要件を決定します。「組織開発」は、本プログラム開発のための運営および財務支援を提供する組織的足場を構築します。

「スカウト運動における成人」は、これらの機能を適切な能力に「変換」し、これらの能力を開発するために必要なトレーニング経験を明確化します。それはまた、本プロセスが適切に機能するために必要な要素を定め（例えば、トレーニング経験を積ませるといった、一般的には、成人管理システムを運用するための要件）、それを実行するための組織の全体的支援を必要とします。

成人は、我々の使命を実行に移す重要な役割および機能を果たします。「青少年プログラム」の質およびスカウティングが社会に与える影響は、成人の資質に左右されるのです。なぜなら彼らのおかげで、我々の使命は実行に移せるからです。

The strategic outcomes of the implementation of Adults in Scouting are:

- better programmes for young people (Youth Programme)
- improved effectiveness, commitment and motivation of adult leadership (Adults in Scouting)
- more effective and efficient organisations (Organisational Development)
- a competitive advantage and impact on social or external well-being

「スカウト運動における成人」の実行における戦略的成果は以下の通りです。

- 青少年のためのより良いプログラム（「青少年プログラム」）
- 成人指導者の資質、貢献度、モチベーションの向上（「スカウト運動における成人」）
- さらなる効果的かつ効率的な組織（「組織開発」）
- 社会的または外的な幸福に対する競争上の優位性および影響



**DEFINITION**  
定義

「スカウト運動における成人」は、成人の指導力を向上させるために成人を支援する体系的な取り組みであり、それにより、より良いプログラムが、青少年により、および青少年のために提供される。それはまた、組織の全体的な有効性及び効率を向上させる。

The World Adults in Scouting Policy is conceived as a tool to strengthen unity in the Movement. The policy is based on the principle of voluntary adherence to WOSM, expressed through the adoption of resolutions by the World Scout Conference.

「スカウト運動における成人に関する世界方針」は、スカウト運動における結束を強化するツールとして発案されました。本方針は、世界スカウト機構に対する自発的順守の原則に基づいており、世界スカウト会議における決議の採択により表明されるものです。

It is a series of requirements common to all organisations, but which, through their method of application, retain a flexibility which enables them to be adapted to meet the specific conditions of each NSO.

それは、すべての組織に共通の一連の要件ですが、各国スカウト組織の特殊事情に合った適用が可能になるように、その適用方法を通して柔軟性を保有しています。

The World Adults in Scouting Policy is underpinned by a clear set of values regarding the involvement of volunteers. The policy:

「スカウト運動における成人に関する世界方針」は、ボランティアの参加に関する明確な価値体系により支えられています。本方針は、

1. recognises and enhances the youth-centred, volunteer-based and volunteer-led nature of the Scout Movement
  2. values the unique contribution of volunteers to achieving the purpose of the Movement
  3. acknowledges that volunteering is a beneficial experience for adults, young people and the wider communities in which they live
  4. reinforces the commitment of all levels of World Scouting to ensure equal access to high quality volunteering opportunities and equal treatment of volunteers in all our practices
  5. reinforces the need to be inclusive of all members, and to encourage, recognise and celebrate the diversity of its membership - adults and young people, and ensures that its membership reflects the composition of each of the local communities where Scouting operates
  6. provides a framework to be used to manage professional staff and recognises their contribution in supporting volunteers
1. スカウト運動の、青少年を中心にし、ボランティアに支えられ、ボランティアに導かれる性質を認め、向上させる。
  2. スカウト運動の目的を達成するためにボランティアの独自の貢献を重視する。
  3. ボランティア活動が成人、青少年、そして彼らが生活する広範な共同体にとって有益な経験であることを認識する。
  4. あらゆる実践において、上質なボランティア活動の機会およびボランティアの平等な待遇が同等に得られるよう、あらゆるレベルの世界スカウト運動の貢献を強化する。
  5. すべての加盟員を包括するための必要性、かつ、成人および青少年メンバーの多様性を推進、認識、支援する必要性を強化し、そのメンバーを、スカウティングが行われる各地の共同体の構成に確実に反映させる。
  6. 専従職員を管理するための枠組みを提供し、彼らのボランティア支援に対する貢献を承認する。

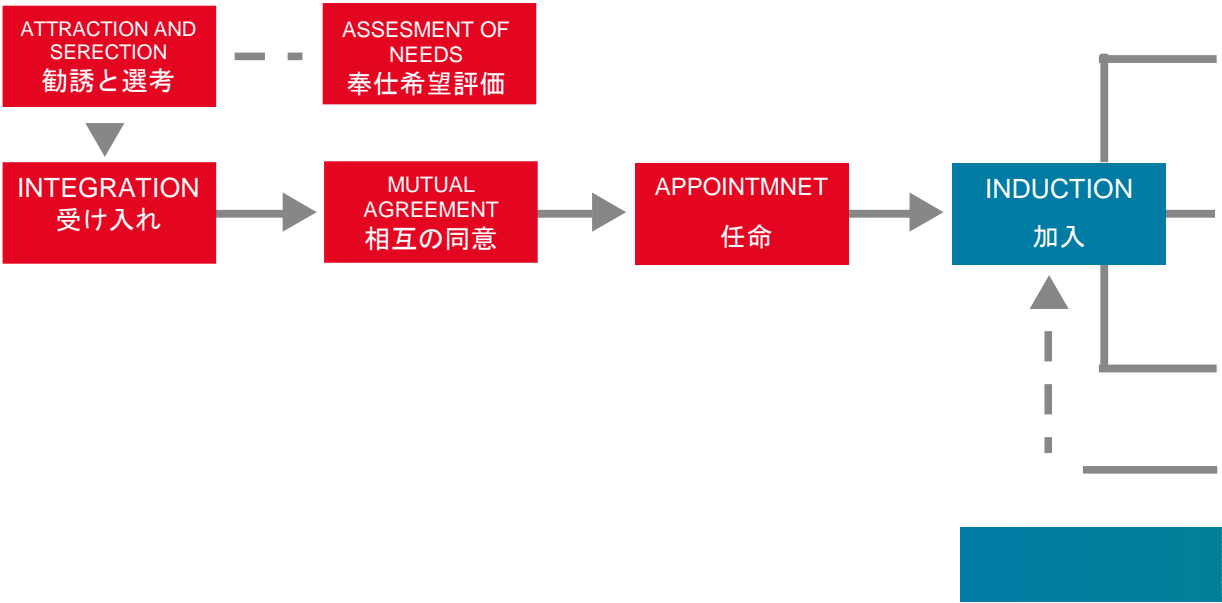
## TARGET 対象

本方針は、成人の管理システムおよび手順を開発、実施、検証する責任を有するあらゆる成人、特に国家レベルの成人を対象にしている。本方針は、資源として、直接的または間接的に、スカウト運動の使命を支援するすべての成人に利用されなければならない。

本書に規定されている原則、要件および指針が、各国スカウト組織かつ世界スカウト機構における世界および地域の様々な組織が有するそれぞれの任務を提示している「スカウト運動における成人に関する世界方針」を構成している。



# RECRUITMENT 採用

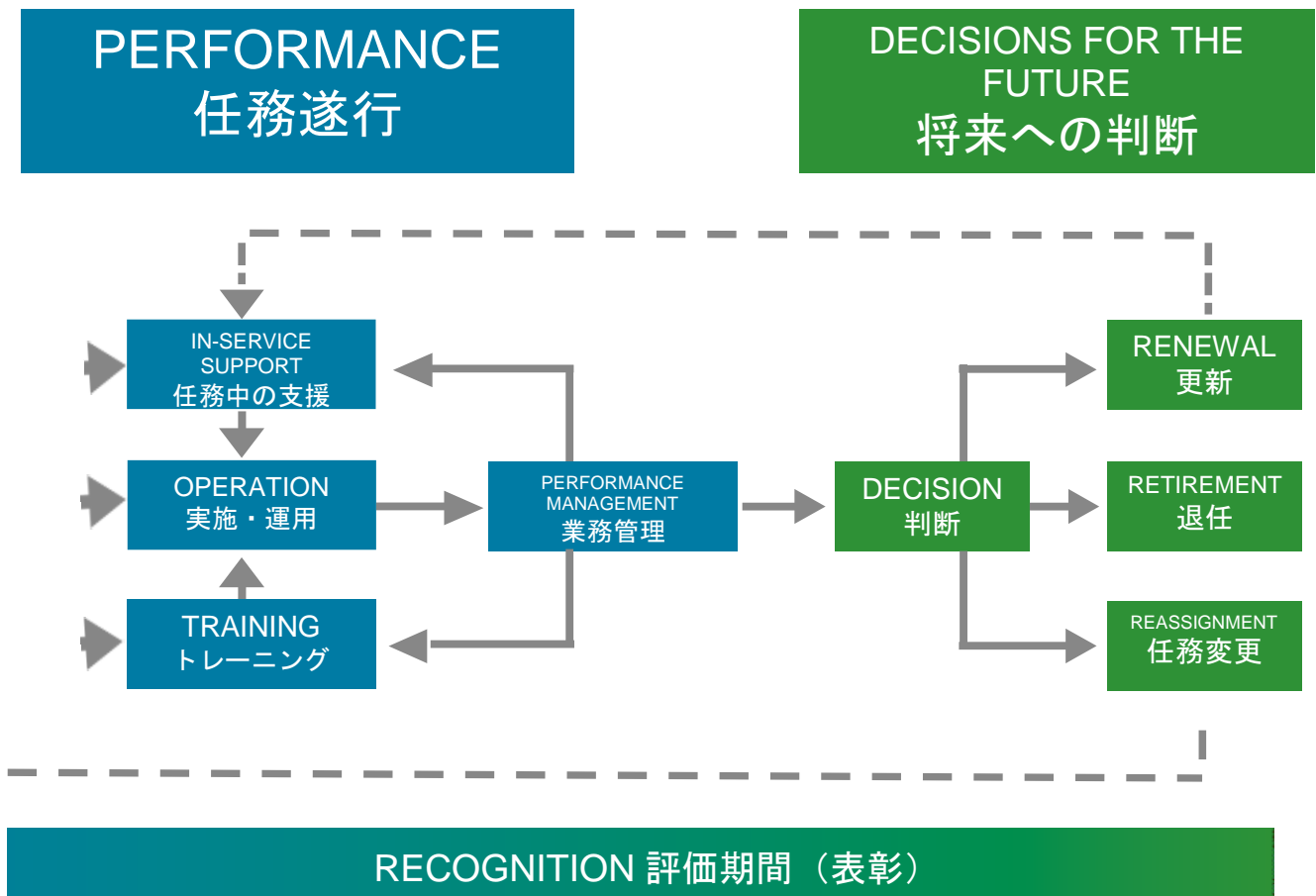


# The Adult Life Cycle

The approach set out in the World Adults in Scouting Policy recognises the concept of a life cycle in every role or function undertaken by an adult in Scouting. It is a holistic and systematic approach that gives careful consideration to all aspects of the management of adults in the Movement and includes attracting the adults we need and supporting them in their role or function, assisting them in their development and in their choices for their future. One or multiple life cycles cover all stages and components in the lifespan of an adult in the Movement.

## 成人のライフサイクル

「スカウト運動における成人に関する世界方針」に示されている取り組みは、スカウティングにおける成人が担うどの役務または任務の中にも、ライフサイクルという概念を認めています。それはまた、スカウト運動における成人管理のあらゆる側面に十分に考慮された全体的および体系的取り組みであり、我々が必要とする成人を引きつけ、彼らとその役務または任務において支援し、彼らの成長および将来に対する彼らの選択の助けとなります。1つのライフサイクルまたは複数のライフサイクルは、スカウト運動における成人の活動期間中のあらゆる段階および要素が対象となります。



# 1. Recruitment 採用

- 1.1 ニーズの評価
- 1.2 勧誘および選考
- 1.3 受入れ
- 1.4 相互の合意
- 1.5 任命





## Recruitment

To fulfil its Mission, each NSO should have the adult leadership it needs to develop and function effectively. To build this pool of adults and maintain them at an optimum level in terms of quality and quantity, the NSO must have a clear view of its needs, a clear recruitment procedures and undertake deliberate recruitment activities of adults for every role or function (e.g. targeted recruitment, concentric circle or ambience recruitment and warm body recruitment).

This approach highlights the need for strategic planning, ensuring ongoing availability of adults at all levels with the set of competencies needed to implement a variety of roles to support Scouting.

Recognising the Mission of Scouting as dedicated to the development of young people, the adult leadership must include young people in roles or positions of responsibility. Furthermore, this involvement should be representative of all the different groups within each community.

## 採用

各国スカウト組織は、その使命を果たすために、効果的に発展し、機能するために必要な成人指導力を備えなければなりません。成人のチームを組織し、質、量ともに最適なレベルで維持するために、各国スカウト組織は、彼らの必要性についての明確な展望、および明確な採用手順を有し、彼らのどの役務または任務に対しても慎重な採用活動（例えば、対象を絞った採用、的を絞った特定の環境での採用や、単純作業のための大量採用など）を行わなければなりません。

本取り組みは戦略的計画の必要性を重視し、本取り組みにより、スカウティングを支援する様々な役割を果たすために必要とされる一連の能力を備えた、あらゆるレベルの成人を継続的に確保しなければなりません。

スカウト運動の使命は青少年の成長に貢献することであるということを認識し、成人指導者チームに、青少年を責任ある役割またはポジションで参画させなければなりません。さらに、この参画は、各共同体における様々なグループすべてにおいて実現されなければならないのです。



Scouting should provide the environment for the development and sharing of responsibilities for men and women. This implies that each NSO needs to reflect on the paradox of gender differentiation and equality in its social and cultural context. Each NSO is urged to integrate in its recruitment strategies, options that target women, especially where gender balance does not exist or is weak.

A special effort must be made to improve the diversity of adult leadership with a strong emphasis on inclusion (to offer Scouting to all segments of the society) in line with WOSM's priorities. NSOs have a responsibility to identify and address any areas where their committees and other support structures do not reflect the composition of the local communities (e.g. different cultures, faiths and beliefs). It is only by doing this that Scouting will truly be available to all young people in each community.

スカウト運動においては男女ともに成長し、責任を分かち合う環境が提供されるべきです。つまり、各国スカウト組織はその社会的、文化的背景の中で、性差と平等の矛盾を反映させる必要があります。各国スカウト組織は、特に男女の機会均等が存在しないか、あるいは弱い場合、その採用戦略において、女性を対象にした選択肢の提供が要求されます。

また、成人指導者においても世界スカウト機構の優先事項である受容（すべての社会層にスカウティングを提供する）に則り、多様な人々を受け入れるよう努力しなくてはなりません。各国スカウト組織は、彼らの共同体およびその他の支援組織が、その国の共同体の構成に影響しない分野（例えば、異なる文化、信仰や信念）にも注力する責任を有しています。こうすることによってのみ、スカウティングが、それぞれの共同体において真の意味ですべての青少年に提供されることが可能になるのです。





## 1.1 Assessment of Needs

NSOs should, in alignment with their strategic plan, review their operations and structure regularly by performing an assessment of needs, and establishing a complete list of roles or functions to be filled with required competencies, recognising that volunteers who may be supported by some professional staff, will fill the majority of the roles or functions. This assessment must identify permanent roles or functions as well as short term or temporary functions.

This list will then be compared to the actual leadership situation (newly- identified roles and functions, vacancies, transfers or resignations), and taking into consideration the growth of the organisation, the short and medium term requirements for adult involvement.

Short term, temporary or 'job-share' roles or functions should be offered to all adults who want to support Scouting in specific tasks or activities. This will allow adults who may not have time, to volunteer. It may also help to recruit adults who would not traditionally be volunteers in Scouting.

The management of adults in Scouting is based on a 'team approach' and therefore, there may be a need to allow some flexibility in terms of recruitment. Wherever they may operate – with young people at unit level or with other adults – adults work in teams and it should not be expected that any individual will personally display all of the competencies required. These, however, should be collectively available from the entire team in which members complement each other.

## 1.1 ニーズの評価

各国スカウト組織は、それぞれの戦略プランに従って、ニーズを評価することにより、その運営と体系を定期的に見直し、その組織のほとんどがボランティア（専従職員の支援を受けることもある）によって担われるということを考えながら、組織独自の役務または任務の完全なリストを作成しなければなりません。この評価では、常設の役務または任務だけではなく、短期間あるいは臨時の役職も対象にする必要があります。

そのうち、このリストは、指導者の現状（新たに特定した役務、欠員、移動、辞任）、および組織の発展を考慮した、成人参画のための短期、中期の要件と比較することができます。

短期、臨時あるいは「交代制」の役務または任務は、特定の任務や活動においてスカウティングを支援したいと思っているすべての成人に提供されるべきです。こうすることにより、時間がない人にもボランティアが可能になります。さらに、普段ボランティアに関心のない成人もスカウティングに採用することが可能になるのです。

「スカウト運動における成人」の運用は、「チームとしての取り組み」に基づき、それにより、採用に関しては、ある程度の柔軟性を認める必要があります。成人が青少年と同じ部隊で働く、あるいは他の成人と働く場合はいつでも、成人はチームで働き、いかなる個人も、個人的に全力を尽くすことは期待されていません。しかしながら、構成加盟員がお互いに補い合う完全なチームにより集団で成果を出さなければならないのです。

役務および任務は、各国スカウト組織のニーズに基づき特定される。

ボランティア活動における様々なモデル（例えば、短期や臨時）及び特殊な社会動向が、役務説明および運用体系の開発において考慮されなければならない。

## 1.2 Attraction and Selection

NSOs are strongly encouraged to adopt a proactive attitude and undertake systematic adult recruitment. Recruitment should take place in accordance with specific functions based on role descriptions that clearly define the tasks and functions to be performed within a specific team of adults. It is important that organisations recruit those with an appropriate attitude and approach, as the skills and knowledge required for the role or function can be learned.

During the recruitment process, it must be made clear to the adult what the organisation's expectations are, and in return given the opportunity to express their own personal expectations of the organisation. There must be an interrelationship between the Mission of Scouting and the beliefs and values of the adult to be recruited.

The recruitment procedures and strategies need to take into consideration the diversity of adults within each community, and a special effort needs to be made to develop specific approaches and tools to attract and recruit members from specific segments of society (e.g. groups that are under-represented in membership) and also to respond to the expectations and interest of other adults.

It is the intention of WOSM to help young people to achieve their full potential through the Scout Method by providing an environment within which Scout activities can be implemented in a safe, non-discriminatory and respectful manner. A key function of the adult recruitment process in all organisations is to ensure that only suitable adults are recruited.

## 1.2 勧誘および選考

各国スカウト組織は、積極的な姿勢で体系的な成人の採用を実施することを強く推奨されています。採用は、特定の成人チームにおいて実行される任務および任務を明確に定義する役務説明に基づいた特定の機能に従って行われなければなりません。組織にとって、役務または任務に必要とされる技能と知識が習得できるよう、適切な取り組み姿勢を備える人物を採用することが重要です。

採用のプロセスにおいては、成人に対し、組織の期待が何であるかを明確にしなければなりません。また、それと引き換えに、成人にも彼ら自身の組織に対する個人的な期待を表明する機会を与えなければなりません。スカウト運動の使命と採用される成人の信念および価値の間には、相互関係がなければなりません。

採用手順および戦略は、それぞれの共同体内での成人の多様性を考慮する必要があり、特定の社会の区分（例えば、メンバーとして過小評価されているグループ）から加盟員を勧誘し、採用するための特別な取り組みおよびツールを開発できるよう、また、他の成人の期待と関心に応えられるよう、特別な努力が必要となります。

青少年がスカウト教育法を通してその可能性を最大限に伸ばすのを支援するために、スカウト活動が安全で、差別のない、お互いに敬意を表する環境で行われることが世界スカウト機構の意向です。すべての組織における成人採用のプロセスにとって肝心なことは、適正な成人のみを確実に採用することです。



NSOs also need to recognise the rights of adults. It is of great importance that adults, who are in relatively close contact with children and young people, are appropriately screened and given relevant and timely training so that they do not put themselves in situations which could lead to accusations of inappropriate behaviour. It is the responsibility of each organisation to create the best and most appropriate conditions for adults to be able to play their role as educators, either as volunteers or professional staff.

It is strongly recommended that NSOs develop procedures for recruiting and selecting adults. This will require that data, some of which will be confidential, is collected and stored appropriately. Adults who wish to volunteer in Scouting must be asked to provide references from respected members of the community, one of whom should be a community leader from outside Scouting, and those references must be considered during the appointment process of the adult.

Every NSO must develop tools and methods to keep the adult recruitment processes consistent with and aligned with their national Safe from Harm policy and other child and youth protection guidelines.

各国スカウト組織はまた、成人の権利について理解することも必要です。子どもや青少年と比較的密接な関わりを持つ成人は、適切に選別され、適時適切なトレーニングを受けることにより、不適切な行動によって非難されるようなことに至らないようにすることが非常に重要となります。各組織は、ボランティアも専従職員も、各人が教育者として活動できるよう、最良で適切な状況を作り出す責任があるのです。

各国スカウト組織は、成人の採用および選考の手順を設定することを強く推奨されています。これには個人情報が必要あり、取扱いに注意が必要な事項も含まれるので、適切な収集、保管が必要となります。スカウティングにおいてボランティアを希望する成人には、地域で信頼されている方々（少なくともその中の1名はスカウト関係者以外の地域のリーダー）からの推薦の提出が求められ、その推薦は、成人の任命プロセスにおいて考慮されなければなりません。

どの各国スカウト組織も、成人の採用プロセスが、一貫してその国の「セーフ・フロム・ハーム」方針や子どもおよび青少年保護に関するその他の指針に対応しているツールおよび方法を開発しなければならないのです。

どの各国スカウト組織も、すべてのボランティアに関する合意された採用および選考の手順を保有しており、その手順は、役務および任務に適し、公正な機会における最良の実践例を反映する。

各国の方針は、ボランティアの機会がいかにかその国のあらゆる地域に開かれているかを強調しながら、各国スカウト組織のボランティア採用への取り組みに言及しなければならない。

青年の加盟員同様、成人の加盟員も、各地域共同体の構成を反映し、各地域のすべての区分からの代表者を含まなければならない。

成人は、彼らが青少年と接触する際に不適切な行動により非難されるようなことに至らないよう、その権利と責任を認識し、適切なトレーニングを受けなければならない。



### 1.3 Integration

The recruitment process aims to not only enable adults to discern on their vocation, role and contribution to the Mission of Scouting and the expectations of the organisation, but also to consider the specific context in which the adult will operate.

The integration period presents an opportunity for every adult to discover and learn about the role they may have in the organisation, identify opportunities for development and personal growth, and promote a better understanding of the role to be performed within the organisation. Adequate time should be allowed for this to happen.

Ultimately, this is achieved by providing the adult with the opportunity to be in direct contact with the real context (e.g. the team as well as the local group and community). Appropriate advice and support is necessary to ensure a full integration of the adult into the Movement.

### 1.3 受入れ

採用プロセスは、成人に、その使命、役割およびスカウト運動の使命への貢献、組織の期待を理解させるのみならず、彼らが働く特定の環境について考えさせることを目的としています。

受入れ期間は、成人それぞれが、組織における自分の役割を見出し、その役割について学び、発展および個人の成長のための機会を確認し、組織内において遂行されるべき役務のより良い理解を促進するための機会を提供します。これらの体験には十分な時間が割かれなければなりません。

つまり、これは、成人に実際の環境（例えば、チームや、地域のグループ・共同体）と直接接する機会を提供することにより達成されます。成人をスカウト運動に完全に受け入れるためには、適切な助言と支援が必要となるのです。



## 1.4 Mutual Agreement

Mutual agreement is based on the principle of negotiation and allows the organisation and the adults to set out a clear agreement concerning the time limits, reciprocal obligations and rights of the NSO and of the adult.

The mutual agreement highlights the common commitment to pursuing the organisation's goals through a culture of mutual support and shared values where individuals' motivation, expectations and issues are properly addressed.

It also provides an opportunity to each organisation to explain the policies, regulations and rules (internal and external) that all members must follow.

NSOs should ensure that the agreement is two-way so that it is clear what the adult will offer Scouting and what Scouting will offer the adult. The mutual agreement sets out the level of commitment to be expected as well as the training obligations and support that will be available. It provides the basis for performance management.

Each NSO needs to develop and implement its own written procedure and necessary resources to establish and support the process of mutual agreements, and ensure that it is inclusive of all potential members.

## 1.4 相互の合意

相互の合意は、交渉の原則に基づいており、組織と成人に、各国スカウト組織と成人との間における期限、相互の義務および権利についての明確な合意を定めることを可能にしています。

相互の合意は、相互支援の文化や共通の価値観を通して、組織の目標を追求するための共通の責任を重視しています。そこでは個人のモチベーションや期待、問題が適切に取り組みられているのです。

それはまた、各組織に、すべての加盟員が従わなければならない（内的小および外的な）方針、規制、規則を説明する機会を提供しています。

各国スカウト組織は、この合意が双方向のものであることを保証しなければなりません。そうすることにより、成人がスカウティングに提供できること、およびスカウティングが成人に提供できることが明確になるのです。相互の合意は、期待される責任のレベル、トレーニングの義務や支援の可能性を定めています。それは、パフォーマンス管理の根拠となるのです。

各国スカウト組織は、相互の合意のプロセスを確立および支援するための独自の書面による手順と必要なりソースを開発し、実行する必要があり、将来加盟員になる可能性のあるすべての人々を対象にしなければなりません。

相互の合意は、期待することを明確に文書化し、両当事者の期待が合意されたのち、署名される。



## 1.5 Appointment

Each NSO is entirely responsible for nominating and appointing adults to all positions in accordance with the following general principles:

1. Only responsible officials within an organisation are authorised to appoint an adult for any function within the organisation.
2. Every appointment is made on the basis of a reciprocal commitment between the organisation and the person recruited.
3. Every appointment is made for a specified duration.
4. There is a documented process for reviewing and, if necessary, terminating each appointment. Any conditions regarding the decisions for the future of the appointee (renewal, reassignment or retirement) should be stipulated.
5. There is a documented process for handling complaints and appeals.

NSOs are required to register all members at all levels.

## 1.5 任命

各国スカウト組織は、次の原則に基づき、すべての役職に成人を推薦し、任命することに全面的に責任を負います。

1. 組織において、責任のある役員だけが組織内のいかなる任務にも成人を任命することができる。
2. どの任命も組織と採用された個人相互の合意を基に行われる。
3. どの任命も決められた期限をもって実施される。
4. どの任命の見直し、および必要に応じての解任にも、文書化されたプロセスが存在する。任命された者の将来（更新、配置転換または退職）に関する決定についてのいかなる条件も明記されていなければならない。
5. 苦情および異議申し立ての対応には、文書化されたプロセスが存在する。

各国スカウト組織は、あらゆるレベルにおけるあらゆる加盟員を登録する必要があります。



## 2. Performance 任務遂行

- 2.1 加入
- 2.2 トレーニング
  - 2.2.1 トレーニングシステム
  - 2.2.2 修了の認定
- 2.3 任務中の支援
- 2.4 任務遂行管理
  - 2.4.1 査定
- 2.5 表彰

# Performance

Each NSO is responsible for designing and operating a system for the training and development of adults in Scouting, encompassing all roles and functions (uniformed and non-uniformed) and at all levels. The training system needs to be designed to be appropriate for all adults, and take into consideration the differences and diversity of individual members of society.

This system:

1. includes the integration of the new adult, formal (initial and specific) training, informal and ongoing learning, and support for the entire duration of the term of appointment
2. includes not only the acquisition and development of the knowledge and skills necessary for accomplishing each function, but also the personal development of adults
3. is flexible and allows for previous experience and competencies to be taken into consideration
4. recognizes current and relevant competencies acquired outside Scouting
5. allows for the acquisition of additional skills and knowledge to facilitate the transfer from one function to another
6. provides follow-up training opportunities and support for adults who have successfully completed a training scheme

The personal development of adults in Scouting is explicitly included as part of the training to be provided. Emphasis must be put on the flexibility of the system used to provide training.

# 任務遂行

各国スカウト組織は、すべての役務および任務（制服組、非制服組を問わず）、すべてのレベルにおいて、「スカウト運動における成人」に関するトレーニングおよび成長のためのシステムを策定および運用する責任を負っています。トレーニングシステムは、社会の構成員の違いや多様性を考慮し、すべての成人に適するように策定されなければなりません。

本システムは

1. 新しい成人の受入れや、定型訓練（初期訓練、特別訓練）、定型外や継続中の学習、役務の全任期中に及ぶ支援を含む。
2. 各任務を全うするために必要な知識や技能を習得し、発展させるだけでなく、成人としての個人的な発達にも関与する。
3. 柔軟性があり、過去の経験や能力を考慮する。
4. スカウト活動以外で習得した現在の関連能力を認める。
5. 1つの任務から他の任務に移ることを容易にするための、さらなる技能と知識の習得が可能である。
6. 訓練機関を無事に修了した成人に対して、フォローアップのための訓練機会を提供する。

「スカウト運動における成人」における個人の成長は、トレーニングの一部として必ず提供されなければなりません。トレーニングを提供するためのシステムの柔軟性が重視されなければならないのです。

「多様性および受容」、「意思決定における青少年の参画」および「セーム・フロム・ハーム」は、トレーニングの重要な要素である。それ故、満足のいく、期待される成果が、トレーニングプロセスの一部として考慮されなければならない。



## 2.1 Induction

The World Adults in Scouting Policy requires a systematic induction period, during which adults will understand the responsibilities of their role or function and the need for training. This implies that all those supporting other adults are trained in the techniques essential for the implementation of the policy.

During this induction period, the adult will be introduced to the role. Training, support, assistance and guidance will be provided as the individual is integrated into the team. The needs, expectations and challenges require that guidance and support is provided to every adult. This guidance and support should be primarily provided by a personal adviser who is appointed from as early as the induction phase. The person who held the role previously should also be involved in this process.

A settling in period is helpful in providing an opportunity to assess the suitability and progress of the placement, and allowing any problems to be resolved at an early stage. A policy statement should help ensure consistent implementation of the procedure and reassure new adults as to the reasons for such a measure.

## 2.1 加入

「スカウト運動における成人に関する世界方針」は、体系的な加入期間を設定し、この期間中、成人は、自身の役務や任務に対する責任とトレーニングの必要性を理解します。これは、他の成人を支援するすべての人々が、本方針の実行に不可欠な技能習得のための訓練を受けることを意味します。

この加入期間の間、成人は、その役務について教育を受けます。個人が、チームに受け入れられるよう、訓練、支援、援助および指導が提供されます。ニーズ、期待および課題があることから、どの成人へも指導や支援が提供されなければなりません。この指導と支援は、主に任命された個人的アドバイザーにより、加入のできるだけ早い段階から提供されなければなりません。過去に当該役務に就いていた者も、このプロセスに参画しなければならないのです。

期間中における解決は、配属の適合性およびプロセスを評価するための機会を提供することに役立ち、あらゆる問題が早期に解決することを可能にします。方針声明は、手続きが一貫して実施されるよう支援し、このような方策の理由に関して新しい新人を安心させるものでなければならないのです。

どの成人も、行うべき任務について適切に概要の説明を受け、自信を持ってその任務を遂行するために必要とされるあらゆる情報を与えられなければならない。各国の方針に基づいて、その国の組織は、適切な加入手続きを実行しなければならない。



## 2.2 Training

The purpose of the training offered to adults is to provide them with the means to make a significant contribution to the accomplishment of the Mission of Scouting. Training should be adapted to each role or function and to each individual on the basis of a detailed analysis of that individual's training needs and previous experience.

It should be considered as a continuous process and the adult's regular contact and activities within their team must be considered as part of the learning process. NSOs must develop a systematic process to support and validate such non-formal training.

## 2.2 トレーニング

成人に提供されるトレーニングの目的は、スカウト運動の使命の達成に大きく寄与するための手段を提供することにあります。トレーニングは、個人のトレーニングニーズや過去の経験の詳細な分析に基づき、それぞれの役務や任務と各個人に対応させなければなりません。

それを継続的なプロセスとし、また、チーム員間の成人の通常の連絡や活動も学習プロセスの一環としてとらえられなければなりません。各国スカウト組織はそのような定型外のトレーニングも支援し、承認するような体系的なプロセスを開発しなければならないのです。

トレーニングは、成人が自身の能力を発達させることを可能にする。各国の方針は、これらのトレーニングや発達の機会が公平かつ公正に提供されることを保証しなければならない。



### 2.2.1 Training System

Each NSO must develop and regularly review a training system for all adult roles and functions. This will include all the competencies required for these functions and must include the personal development of these adults. The training system must be used as a strategic tool – NSOs should involve all their adults within all the structures in the training processes to improve the collective competencies.

Finally, building on the principles of learning organisations, the training system needs to be not only focused on internal needs but also be able to recognise and respond to trends in the community and in wider society. This approach will help NSOs to develop a real growth strategy.

The system must be flexible and ensure easy access to training opportunities in terms of their frequency, proximity and conditions for registration. This may require the decentralisation of training, and will need the participation of many people, including young people, in sharing their competencies with others.

### 2.2.1 トレーニングシステム

各国スカウト組織は、すべての成人の役務と任務に関するトレーニングシステムを開発し、定期的に見直さなければなりません。本システムには、これらの任務に必要とされるあらゆる能力だけでなく、これらの成人の個人的な発達に関する事項が含まれなければならないなりません。トレーニングシステムは、戦略的ツールとして利用され、各国スカウト組織は、組織内のすべての成人をトレーニングプロセスに参加させ、組織全体の能力を向上させなければならないのです。

最終的には、学習する組織の原則に則り、トレーニングシステムは、組織内のニーズだけに焦点をあてるのではなく、地域や広範な社会の動向にも把握し、対応できなくてはなりません。この取り組みは、各国スカウト組織における真の拡大戦略の発展を助けることにもつながるのです。

システムは柔軟であり、またトレーニングの頻度や身近さ、申込の条件という点で、トレーニングへ簡単に参加できるようでなくてはなりません。これには、トレーニングの分散が必要となり、青少年を含む多くの人々が参加し、それぞれの能力を互いに分かち合うことが必要になるのです。

Those responsible for the area of Adults in Scouting in the organisation will coordinate training at all levels and will identify and organise training teams, design the training of trainers, ensure the provision of training, and develop and manage the training resources required. This translates to a better gender balance, real diversity of adults and real opportunities for young leaders to participate.

The training system must be considered as a continuous cycle, consisting of defining training objectives, carrying out training needs analysis, delivering training, assessing reactions to training, measuring the bottom line effects of training and training system renewal. Membership growth can be considered as one of the indicators of the effectiveness of training in supporting the delivery of quality Scouting.

Opportunities for continuous development must be offered to all adults so that they can maintain and complement the knowledge, skills and attitudes necessary to perform in a role or function. Therefore, continuous development should be consolidated as part of training and development activities.

After the completion of basic training, continuous learning should be facilitated throughout the adult life cycle in the Movement. This process should focus on the personal development of adults, which may include any reasonable personal aspirations to other roles and functions in the future.

In specialised areas, training may be provided through NSO-accredited external organisations.



組織内の「スカウト運動における成人」分野の責任者は、すべてのレベルのトレーニングを運営し、トレーニングチームを認定し、組織し、トレーナーのトレーニングを策定し、トレーニングに関する規定を設定し、トレーニングに必要な資材を開発し、運用します。これにより、男女の機会均等、成人の多様性、および青少年リーダーの真の意味での参画機会が実現されます。

トレーニングシステムは、目標を定め、ニーズの分析を行い、トレーニングを実施し、その反応を評価し、本質的效果を測定し、システムを更新するといった、連続的なサイクルとして考えられなくてはなりません。加盟員増加は、質の高いスカウティングの展開を支援するためのトレーニングの有効性に関する指標の1つにもなり得ます。

すべての成人が、役務や任務を遂行するのに必要な知識、技能、姿勢を保持し、補完できるよう、継続的な発達機会が提供されなければなりません。従って、継続的な発達は、トレーニングおよび開発活動の一部として確立されなければならないのです。

基本訓練が終了しても、継続的な学習が、スカウト運動における成人のライフサイクルを通して推進されなければなりません。このプロセスは、将来におけるその他の役務や任務に対して個人が良識的に抱く願望といった、成人の個人的成長を重視しなければならないのです。

特別な分野に関しては、各国スカウト組織が認可した外部組織を通してトレーニングを実施することも可能です。



## 2.2.2 Recognition of Qualifications

The recognition of the qualifications of an individual is exclusively the responsibility of each NSO. Certificates of qualification for a role or function will be issued on the basis of demonstrated and currently used competence, clearly stating the outcomes of the training and the learning achieved. They will have a set validity period with a specific date of expiry.

Certificates referring to the attendance and/or completion of courses or any other training activities should be issued, validated and recorded, preferably within the level responsible for implementing those training events. Learning and competence acquired by other means should also be validated and recorded by the organisation.

Certificates may be renewed on the basis of demonstrated and updated competence and for the same limited period of time.

It is the responsibility of each NSO to maintain data records of all qualifications of their members. Adults should keep a record of their qualifications in a personalised log book.

### The Wood Badge

The Wood Badge is used as recognition of training completion as prescribed by each NSO. The use of the Wood Badge symbols is recommended as a sign of unity of the Movement.

## 2.2.2 修了の認定

個人の修了認証は、各国スカウト組織の責任においてのみ行われます。役務や任務の認証状は、実際に示され、行使されている能力を基に、トレーニングや学習の成果を明示して発行されます。これらには、有効期限が付されません。

コースやその他のトレーニング活動に参加するか、またはそれらを修了したことに關する認定は、望ましくは、それらのトレーニングの実施に關するレベル内で、発行、認証、記録されなければなりません。その他の手段で取得した知識および能力も、組織によって認証および記録されなければなりません。

認定は、実際に示された能力、およびさらに向上した能力に基づいて同じ任期で更新されます。

加盟員のあらゆる修了のデータ記録の保管は、各国スカウト組織の責任です。成人は、自身の修了を、個人の記録簿に記録しておかなければなりません。

### ウッドバッジ記章

ウッドバッジ記章は、各国スカウト組織の定めるトレーニングを修了した認証として使用されます。ウッドバッジ記章の使用はスカウト運動の連帯のしるしとして推奨されるものです。

## 2.3 In-service Support

Each adult must receive direct and adequate support – technical, educational, material, moral or personal – when it is needed to enable them to perform their role and function in Scouting. Adults are expected to feel comfortable with their tasks, to perform efficiently and to implement successfully the activities for which they are responsible.

This means that each adult must be encouraged, listened to, guided and supported. They need to be organised by those in their current teams as well as by other adults. Through regular meetings, they can strengthen their motivation, modify their behaviour, alter their approach to problems and overcome their difficulties by identifying the necessary training and development opportunities. A personal adviser needs to be appointed and plays a key role in providing this support.

NSOs are also encouraged to develop a proper understanding of specific needs that may be expressed by adults belonging to groups within each of their communities and to ensure that their practices recognise those needs and become inclusive of all members.

## 2.3 任務中の支援

どの成人も、スカウティングにおいてその役務や任務を遂行する上で必要とされる場合、技術的、教育的、道徳的、個人的支援を、直接および適切に受けなければなりません。成人はその任務に不安がなく、自身が責任を負う活動を効果的に実施し、首尾よく完遂できることが望まれます。

つまり、それぞれの成人が、励まされ、傾聴され、導かれ、支援されることが必要となります。彼らは、他の成人関係者同様、同じチームのメンバーにも認められることが必要です。定期的な会議を通して、必要なトレーニングおよび発達の手段を見つけることにより、モチベーションを高め、自分の行動を修正し、問題への対処法を改め、困難を乗り越えることができます。個人的なアドバイザーの任命が必要となり、彼らは、このような支援の提供において重要な役割を果たします。

各国スカウト組織はまた、それぞれの地域のグループに属する成人によって表明される特定のニーズに関して適切な理解を深め、その実践が、彼らのニーズを認識し、全加盟員にも波及することが推奨されるのです。

日常的に支援し、監督することが、有効かつ意欲のある成人を保持するために重要である。必要とされる支援や監督のレベルは、成人および役務、任務それぞれによって異なるが、各国の方針は、組織が成人の支援（例えば、コーチングやメンタリング）のために、各人に個人的なアドバイザーを付けることを定めなければならない。各国スカウト組織は、異なる共同体から成るあらゆるグループのニーズを認識し、その実践は全加盟員に波及されなければならない。



## 2.4 Performance Management

For the effective management of adults in Scouting, evaluation of what has been done is necessary for a full understanding of what has been learned and achieved. It is essential to understand what adults are doing, to help them to develop greater autonomy in their role or function and so become responsible for their own development and performance.

Performance management is a continuous, comprehensive and natural process of management that clarifies mutual expectations and the support required.

Performance management is based on a three-phase process:

- Planning phase (adults contribution is planned)
- Developing phase (adults develop competencies with training and support)
- Performing phase (adults perform the tasks of their role or function)

It also emphasises the support role of those directly managing other adults and their teams who need to facilitate the process, acting as advisers rather than just implementing formal assessments. Performance management focuses on planning for the future and supporting the individual.

Developing the performance of adults and teams is essential for improving performance of NSOs. It is a means of getting better results by understanding and managing performance within an agreed framework of planned goals, standards and competency requirements.

Performance management also increases the understanding of what is to be achieved, and clarifies expectations in terms of role responsibilities and accountabilities, skills and behaviours. This approach will help to increase the motivation of adults and help them to take responsibility for the development of their own competencies and contributions to the Movement.

## 2.4 任務遂行管理

「スカウト運動における成人」の効果的な運営のためには、行ったことの評価が、学びや達成したことの完全な理解のために必要となります。成人が何をを行っているかを理解し、彼らの役務や任務において自主性を高める手助けをすることが重要です。そうすることによって成人は、自身の発達および行動に対して責任を持つようになるのです。

任務遂行管理は、相互の期待や必要とされる支援を明確にする、継続的で包括的な無理のない管理プロセスです。

任務遂行管理は、以下の3つのプロセスに基づいている。

- 予定段階（成人の寄与が予定される）
- 発展段階（成人がトレーニングおよび支援により能力を高める）
- 遂行段階（成人がその役務や任務における役割を遂行する）

また単に組織的な評価を実施するだけでなく、アドバイザーとして行動しながら、このプロセスを円滑に進める必要のある他の成人およびそのチームを直接管理する人々の支援的役割も重視されなければなりません。任務遂行管理は、将来の計画や個人の支援を重視しているのです。

各国スカウト組織の遂行能力を向上させるためには、成人とチームの能力を向上させることが不可欠です。それは、計画された目標、基準および能力の要件に関する合意された枠組みの中で能力を理解し、管理することによって、より良い結果を得るための手段となります。

任務遂行管理はまた、達成されるべきことへの理解を深め、役務に対する責任、技能、姿勢に関する期待を明確にします。このような取り組みは、成人のモチベーションを高め、彼らに自身の能力向上およびスカウト運動への貢献に対する責任感を持たせるのです。





### 2.4.1 Appraisal

Appraisals are regular elements in the management of the organisation's adults. The appraisal process provides an opportunity to assess the extent to which the adult is meeting the requirements of their role or function, their motivation level and whether adjustments to the role are required.

It is based on a series of pre-established objectives known to the adult, and is constructive, participatory, transparent and supportive so that they can learn from the experience and develop the competencies needed.

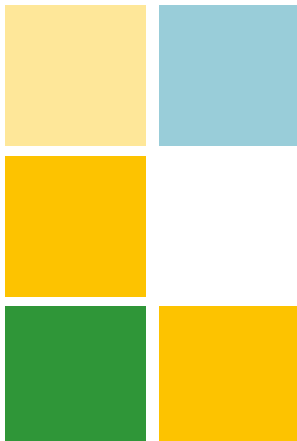
The appraisal seeks to identify what an adult needs to develop and how, including the competencies related to their role or function and personal development. This information is used to restructure their performance planning by providing appropriate training and support.

### 2.4.1 査定

査定は、組織の成人の管理における規則的に行われる要素です。査定のプロセスは、成人が彼らの役務や任務の要件をどの程度満たしているか、彼らのモチベーションがどのくらい高いか、役務に対する調整が必要かどうか等々を評価する機会を提供するものです。

それは、成人に知られている一連のあらかじめ設定された目標に基づいており、成人が経験から学び、必要とされる能力を向上させることができるように、建設的で、参加型で、透明性を備え、彼らの支えになるものです。

本査定は、その役務や任務に関する能力や個人的成長を含め、成人の成長に何が必要で、どうすれば成長できるかを模索するものです。この情報は、適切なトレーニングおよび支援を提供することにより、成人の任務遂行計画の再構築に活用されます。





個人およびチームによる貢献と達成の記録は、その有効性を効果的に管理するために保管されなければならない。

組織は、公正で自由、かつ効果的な方法で、成人や彼らの任務遂行に関するいかなる困難にも対処できるよう準備しなければならない。成人は、等しく、彼らの業務やその管理法、良好な関係と効率レベルを維持しながら関係者すべてを守るという目的のあらゆる側面に関する苦情に対応するための適切なプロセスを提供されなければならない。各国スカウト組織は、これらの苦情処理プロセスを文書化し、すべての加盟員に提供しなければならない。

成人の任務遂行の見直しは、スカウティングにおける成人のライフサイクルにおいて、定期的に行われる要素である。各国スカウト組織は、全方位アプローチを採用し、評価を少なくとも1年に1回行うことを推奨されている。見直しは、達成および能力開発に重点を置き、将来に目を向けて、それぞれの成人および組織全体の希望、利益、資質に最も一致する選択肢を見いださなければならない。

個別評価は、成人の発達および個人的成長における重要な部分でなければならない。従って、各国スカウト組織が利用するいかなる「評価文書」も、感じられがちな否定的な姿勢よりも肯定的な姿勢を反映しなければならない。







## 2.5 Recognition

The uniqueness of Scouting is its biggest advantage when it comes to recruiting and retaining adults.

The importance of creating opportunities for more people to receive recognition and acknowledgment for their contribution to Scouting in volunteer or professional roles or functions should not be underestimated.

By 'recognition', this policy refers to the management of the processes of informal and formal recognition in a flexible and expedited way, which are adapted to individual needs. Timely informal and formal recognition are normal and permanent processes are to be undertaken by and within an NSO.

Informal recognition does not require special regulations or standards. This type of recognition can be used every time we gather to recognise the contributions of individuals, teams and work groups. We must communicate on a regular basis to our volunteers and professionals, our permanent attitude of genuine gratitude for a task well done. Recognition of members should be fair, significant and motivating to adults in the organisation and should serve to send a message to society about our values and the commitment shared amongst ourselves.

## 2.5 表彰

スカウティングの独自性は、成人の採用および保有に関してスカウティングが有する最大の利点です。

多くの成人がボランティアや専従の役務や任務においてスカウティングへ貢献することにより正当な評価を受ける機会を創出する重要性を、過小評価してはなりません。

「表彰」とは、本方針では、非公式および公式の表彰プロセスを、柔軟かつ迅速に個人のニーズに適応して管理することを意味します。通常、表彰は、時宜を得て非公式および公式に行われるため、変わらないプロセスが各国スカウト組織により、また組織内で実施されることになっています。

非公式の表彰には、特別な規定も基準も必要ありません。この種の表彰は、個人、チーム、業務グループの貢献を評価するために我々が集まる様々な機会で行われます。我々は、定期的に、ボランティアおよび専従職員に、その成果に対して心からの変わらない感謝の気持ちを表さなければなりません。加盟員の表彰は、組織内の成人にとって、公正で、意義深く、刺激になるものでなければならず、我々が共有する我々の価値および貢献について社会にメッセージを送る助けとならなければなりません。

The adult life cycle calls for the recognition of all members who have successfully delivered on their agreed commitment to their role or function. This recognition can be informal but there will come a time when informal recognitions will not be enough and a nomination is required for an authority or body empowered to grant formal recognition.

A formal system of recognition (e.g. awards system) of all adults in an NSO should be documented, openly disseminated and reviewed periodically to ensure adequacy, appropriateness and usefulness.

Recognition in Scouting is not based on 'position' or 'career moves', rather based on demonstrated performance and competence, and is critical for increasing members' engagement, leading to higher retention in the long run. Recognition is not only based solely on awards and, mostly, is not material.

成人のライフサイクルでは、自身の役務や任務に対する責任を首尾よく果たしたすべての加盟員の表彰を必要としています。このような表彰は非公式でも行えますが、非公式の表彰では十分ではなく、当該連盟または公式な表彰を行う権限のある団体に推薦が必要な場合があります。

各国スカウト組織内のすべての成人に対する公式の表彰システム（例えば表彰制度）は、文書化され、周知せられ、妥当性や有効性を確保するために定期的に見直されなければなりません。

スカウティングにおける表彰は、「地位」や「役務の歴任」に基づくものではなく、むしろ実績や能力に基づき、加盟員の参加を拡大し長期的に高い在籍率を保つことに対して重要な意味を持つものです。表彰は、賞に基づいているだけでなく、大抵は重要ではありません。





### 3. Decisions for the Future

将来のための決定

- 3.1 更新
- 3.2 任務変更
- 3.3 退任



## Decisions for the Future

At National level, an individual or team will be appointed to coordinate the overall management and operation of Adults in Scouting. At other levels, individuals or teams will also be appointed.

To ensure mobility and flexibility across roles and functions, the World Adults in Scouting Policy advocates for the decentralisation of processes and a limit of terms for all positions. This can be achieved through the establishment of networks designed to augment, and if appropriate, replace the hierarchical and linear systems which operate in many organisations. This places the emphasis on networking rather than hierarchical systems; to provide more flexibility, more opportunities to participate at all levels.

It is strongly recommended that decisions are factually based with appropriately documented evaluations and focus on the performance of the adult, relative to the functions of the role they have been performing. NSOs will be responsible for developing appropriate procedures and practices.

Effort should be put into carrying out the end-of-term process well, so that in the future, Scouting can have the chance to benefit from direct and indirect support of adults. Better programmes for young people, membership growth and retention are indicators of a quality adult management system. These outcomes are only possible in a quality management system that is well- functioning, flexible to needs, with a high emphasis on support to all adults in Scouting.

## 将来のための決定

国連盟レベルにおいては、「スカウト運動における成人」の全体的な管理と運営のために、個人またはチームが任命されます。他のレベルにおいても個人またはチームが任命されます。

役務および任務全体の流動性と柔軟性を確保するために、「スカウト運動における成人に関する世界方針」は、役割の分散と、すべての役務に対する任期の制限を推奨しています。これは、多くの連盟で運営されている階層的な組織または直線的な組織を補強し、適切な場合には置き換えるように意図されたネットワークを確立することによって実現できます。これは、階層的な組織よりもネットワークに重点を置いており、すべてのレベルにおいて、より柔軟で、より参加型の環境を提供するものです。

意思決定は、事実上、適切に文書化された評価に基づいており、自身が果たした役務の機能に関連した成人の任務遂行能力に重点を置いていることが、強く推奨されます。各国スカウト組織は、適切な手順と実践を開発する責任があります。

将来、スカウティングは成人に対する直接的および間接的支援から恩恵を受ける機会を得られるように、任期末の役割をうまく遂行できるよう努力しなければなりません。そうすることで、より良い青少年プログラム、加盟員の増大と維持が、質の高い成人管理システムの指標となります。これらの成果は、スカウト運動における全ての成人への支援を重視しながら、適切に機能し、ニーズに対して柔軟性のある、質の高い管理システムにおいてのみ得られるものとなるのです。

### 3.1 Renewal

The renewal of an adult's role or function happens after a satisfactory appraisal and a discussion with the person or team responsible for making their appointment (often their team leader). In this process, the adult will receive constructive feedback and advice about their future within Scouting.

It is highly recommended that NSOs support and train the people in charge of the appraisal process to help them to avoid mistakes and difficulties. It is also suggested to extend the scope of this appraisal to the teams and other people supporting the personal development process.

### 3.2 Reassignment

Reassignment of one or more Individuals to another role or function within Scouting is used as a mean of refreshing the team, a developmental opportunity for the individual or an attempt to find a role or function better suited to the individuals' skills, talents or commitment level.

The reassignment of an adult to a new position or function happens after a satisfactory appraisal, as a personal decision or in case the appraisal was not satisfactory. None of the reasons for a reassignment should be based on major non-conformities. As part of the process, the adult submits candidacy for another position or function and is selected.

### 3.3 Retirement

In some circumstances, retirement may be the best option for an adult. The retirement of an adult from the organisation may happen because

- the adult took this decision voluntarily (e.g. they wish to do other things or they don't consider themselves suitable for a role in Scouting)
- the organisation and the adult responsible for follow-up and appraisal determine that there are major non-conformities
- the position or function ceased to exist

The person or structure managing the appointment should update the official records appropriately. They should also make appropriate arrangements to mark the completion of the individual's period of service, possibly considering recognition for the adult's contribution to Scouting.

### 3.1 更新

成人の役務や任務の更新は、納得のいく査定および任命責任者（大抵はチームリーダー）との話し合いの後に行われます。このプロセスにおいて、成人は、スカウティングにおける自身の将来について建設的なフィードバックと助言を受けることができます。

間違いや困難な状況が起きないようにするために、各国スカウト組織は、査定担当者を支援し、訓練することが強く推奨されます。また本査定の範囲をチームおよび個人の発達プロセスを支援する人々に広げることも推奨されます。

### 3.2 任務変更

1人または複数の個人が、スカウティングにおいて他の役務や任務に変更することは、チームを刷新する手段、個人が成長する機会、また個人の技能、資質や取り組みレベルにより適した役務や任務を見いだす試みとして活用されます。

成人の新しい役務や任務への変更は、個人的決定として、満足のいく評価の後、あるいは評価が満足のいくものではない場合に実施されます。いかなる理由であっても任務変更は重大な不適合に基づいてはなりません。任務変更過程の一部として、成人は、他の役務や任務への立候補を申請し、選任されます。

### 3.3 退任

状況によっては、退任が成人にとっての最良の選択肢である可能性があります。組織からの成人の退任は以下の理由によって生じます。

- 成人が自主的に退任を決定した場合（例えば、他にやりたいことがあるか、自分がスカウティングの役務に適していないと考えた場合）
- 組織およびフォローアップと査定に責任を負う成人が重大な不適合があると判断した場合
- ポジションや任務が消滅した場合

任命を管理する者または組織は、公式記録を適切に更新しなければなりません。彼らは、また、場合によっては、成人のスカウティングへの貢献に対する表彰を考慮に入れながら、個人の任期の終了を示すために必要な手続きをしなければなりません。

Retention  
維持





## Retention

NSOs need a clearly outlined adult management system that includes retention strategies. There are five major elements influence the likelihood of retaining adults in Scouting:

1. Adults need to trust the organisation and feel that they are trusted, respected and supported.
2. Adults need to feel a sense of commitment to the NSO.
3. Adults need to access learning opportunities on a regular basis.
4. Adults need to continuously develop leadership competencies.
5. Adults need to receive a sense of achievement from their role or function in Scouting as well as being recognised for it.

This approach highlights the need to recognise the contribution of all adults regularly and in a meaningful way. Retaining adults on a long term basis also means being ready to offer the possibility of changing roles or functions so that they can:

- continue to expand their own skills and knowledge
- maintain a sense of challenge in their work
- progress in terms of personal development
- keep up-to-date and remain open to change
- contribute further to Scouting

## 維持

各国スカウト組織は、加盟員維持戦略を含む、明確にまとめられた成人管理システムを必要としています。「スカウト運動における成人」を維持する見込みの高い5つの影響要素があります。

1. 成人が、組織を信頼し、本人も信用され、尊敬され、支援されていると感じられること。
2. 成人が、組織に対する献身の念を持っていること。
3. 成人が、定期的に学習できる機会を持つること。
4. 成人が、指導者としての能力を継続的に向上できること。
5. 成人が、スカウティングにおける役務や任務によって認められ、そこから達成感を感じられること。

この取り組みは、すべての成人が日頃から有意義な方法でスカウティングに貢献していることを認める必要性を強調しています。成人を長期的に維持することは、つまり、役務や任務の変更の可能性を提供する準備ができているということです。それによって成人は、

- 自身の技能を高め、知識を広げ続けることができる。
- 自身の業務においてチャレンジ精神を持ち続けることができる。
- 個人的に成長できる。
- 変化を受け入れて迅速に対応できる。
- スカウティングにさらに貢献できる。

## Annexes

## 付属文書

## 背景

「スカウト運動における成人に関する世界方針」の基本方針

方針の実施

方針の見直しおよび更新

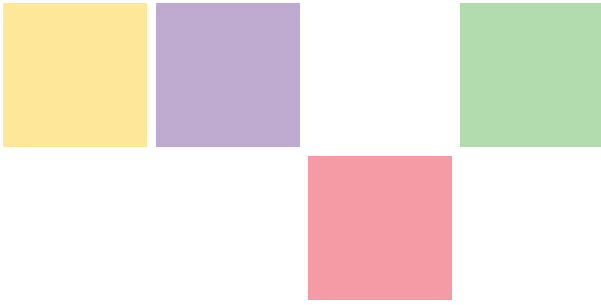
「青少年プログラム」および  
「スカウト運動における成人」

仕組み - 役割と責任

- 国レベル
- 地域レベル
- 世界レベル







## Background

In 1990, the World Scout Conference (Resolution 05/90) agreed on an approach for the effective management of adults in Scouting, and in 1993 the World Adult Resources Policy was adopted with the key purpose of supporting adults in Scouting through a systematic programme of adult resources management.

Since 1993 (Resolution 04/93), NSOs have adopted and implemented (fully or partially) the World Adult Resources Policy, though some encountered cultural and language difficulties. At the time, the Adult Leader Training policies and procedures became a natural part of the management of adult resources. The proposed amendments to the World Adult Resources Policy represented a change of emphasis towards an all-encompassing approach to the recruitment, training, personal development and management of adults within the Scout Movement.

In 2011 (Resolution 11/11), the World Adults in Scouting Policy provided an integrative and up-to-date understanding of the principles of Adults in Scouting, incorporating other relevant WOSM policies, encouraging a team approach to supporting all adults and building on the principles of learning organisations. The World Adults in Scouting Policy should be used as a framework to manage professionals in Scouting.

## 背景

1990年、世界スカウト会議（決議 05/90）は、スカウト運動における成人の効果的運営に対する取り組みに合意しました。1993年、「成人資源に関する世界方針」が、成人資源の体系的プログラムを通じてスカウト運動における成人を支援することを主要な目的として、採択されました。

1993年（決議 04/93）以降、各国スカウト組織は、文化的小および言語的困難に直面しながらも、「成人資源に関する世界方針」を（全体的または部分的に）採択し、実施してきました。その際、「成人指導者のトレーニング」に関する方針と手順が、自然に成人資源管理の一部となりました。「成人資源に関する世界方針」に対する修正案により、スカウト運動における採用、訓練、個人的成長および成人管理に関する包括的な取り組みに対する重点が変更になりました。

2011年（決議 11/11）、「スカウト運動における成人に関する世界方針」が、スカウト運動における成人の原則に対する統合的および最新の理解を提示しました。この方針は、世界スカウト機構のその他の関連方針を包含し、すべての成人を支援する際のチームとしての取り組みを推奨し、学習する組織の原則に基づいて構成されています。「スカウト運動における成人に関する世界方針」は、スカウティングにおける専従職員を管理する枠組みとして活用されなければなりません。





RESOLUTION 11/11,  
WORLD SCOUT CONFERENCE,  
CURITIBA - BRAZIL

2011年 第39回世界スカウト会議決議11/11 (ブラジル クリチバ)



本会議は、

- 「スカウト運動における成人」に焦点をあてた従前の世界スカウト会議決議 4/93、10/05、12/08および13/08を再確認し、
- 「ジェンダー方針」「子どもの保護」「手を差し伸べること」など、世界スカウト機構によって採択された近年の主要方針およびその他の重要な取り組みを統合する必要性を考慮し、
- スカウト運動の発展を支援するために成人が果たす重要な役割を重視し、
- 国連が2011年に国際ボランティア年10周年を記念して祝賀行事を開催することを歓迎し、

- 「成人資源に関する世界方針」の改訂に向けた世界スカウト委員会および世界スカウト事務局の作業を歓迎する。
- 1990年に採択された「スカウティングにおける成人」の枠組みは、スカウティングに参加するボランティアおよび専従職員を管理する上で活用可能であることを認識する。
- スカウト運動に参加する成人の募集、維持、訓練、個人的成長および管理に関する世界スカウト機構の方針を代表するものとして、「スカウト運動における成人に関する世界方針」を採択する。
- 過去の決議で定められた成人の採用、任命、支援、訓練および維持に関する方針および手順は、「スカウト運動における成人に関する世界方針」の規定採択により現在では修正されたことを決議する。
- 「スカウト運動における成人に関する世界方針」の規定を実施するよう各国スカウト組織に対し要請する。
- 世界スカウト会議終了後可能な限り早い時期に、ウッドバッジ制度や専門職員に対する方針の適用など、「スカウト運動における成人に関する世界方針」の実施を支援する指針の策定および配布を行うよう世界スカウト委員会に対し要請する。

## Key Principles of the World Adults in Scouting Policy

### Congruence:

The systems in place complement the main principles of the organisation (Promise and Law, values), and is in accordance with other policies (e.g. Reaching out, Safe from Harm, etc.) and strategies.

### Youth involvement:

Promoting and encouraging young people who fulfil the requirements and who have the necessary competencies, giving them access to roles or functions.

### Gender equity:

Distribution of roles and functions is based on competence and not gender. This principle addresses any imbalances on the allocation of resources, programmes and learning and development opportunities based on gender. Consequently, aims at changing organisational practices that hinder the participation of women or their access to any role or function. Equally, age should not be a restriction.

### Sustainable leadership:

The development of succession practices leads to the overall stability and sustainability of the organisation. Organisational structures should become matrix instead of hierarchical, and adults should be encouraged to take 'lateral moves' instead of vertical. It is essential to design organisational structures and roles or functions so that the mentoring of young leaders can take place and personal advisory processes can be implemented.

## 「スカウト運動における成人に関する世界方針」の基本方針

### 調和：

実施されるシステムは、組織の主要原則（スカウトのちかいとおきて、価値）を補完し、その他の方針（例えば、「手を差し伸べること」、「セーム・フローム・ハーム」など）や戦略に従っていません。

### 青少年の参画：

要件を満たし、必要な能力を有する青少年を支援し励まし、彼らに役務や任務に就く機会を与えます。

### 男女の機会均等：

役務や任務は、性差ではなく、能力に基づいて与えます。本方針は、性差に基づくリソース、プログラム、学習と発達の機会の割り当てに関するあらゆる不均衡に対処するものです。その結果として、女性の参画や役務や任務につく権利を妨げる組織慣行を変えることを目指します。同時に、年齢も制限とはなりません。

### 持続可能な指導力：

任務継承の開発は、組織の全体的な安定性および持続可能性につながります。組織の構造は、階層型ではなく、マトリクス型になることが必要であり、成人には、縦割りではなく、「横との連携」が奨励されるべきです。青少年リーダーの教育および個人に対する助言プログラムが実施できるよう、組織の構造および役務や任務を策定することが重要です。



**Proximity in decision-making:**

Decision-making processes must take place at the nearest level to the adult, meaning the local level should take as many decisions as possible before referring 'up the line' for someone else to make the decision for them. Proximity in decision-making (e.g. management and training) helps to generate trust within all levels of the organisation.

**Learning organisation:**

Individual and organisational learning are part of a cycle, when people learn and develop, the organisation itself also learns and develops. The learning process of adults is enhanced by the day-to-day interaction with other members of the organisation, strengthening the individual, group and the organisations learning capacity.

**Meaningful learning:**

Training and development opportunities should focus on the knowledge, skills and attitudes needed for practical action within a variety of roles or functions (particularly for those supporting young people on meeting their needs and aspirations). It is important to ensure that every adult is closely accompanied and supported in their personal learning and development process throughout their life cycle.

**意思決定における近接性 :**

意思決定プロセスは、成人にもっとも近いレベルで行われなければなりません。つまり、他の誰かが成人に対する決定を行う際、「上層組織」に持ち込む前に、できる限り多くの決定が地域レベルで行われなければなりません。意思決定における近接性（例えば、監督および訓練）が、組織の全てのレベルにおいて信頼を生み出す手助けとなります。

**学習する組織 :**

個人および組織の学習は循環しており、人が学び成長すれば、組織自体も学び発展します。成人の学習プロセスは、組織内の他の加盟員との日々の交流によって向上し、個人、グループおよび組織の学習能力を強化します。

**意味のある学習 :**

訓練および発展の機会は、様々な役務や任務における実践的行為に必要とされる知識、技能と姿勢に重点を置かねばなりません（とりわけ青少年のニーズや願望に対応するために青少年を支援する人々のために）。成人それぞれが、彼らのライフサイクルを通し、個人的学習と成長の過程で確実に寄り添われ、支援されていることが重要です。



**Accessibility and flexibility:**

The system must be able to respond to the needs of the individual and of the organisation at all levels, and encompass different learning models and strategies. All adults must be able to access a variety of learning and development opportunities, internal and external to the organisation, and be encouraged to do so. A variety of methods to develop competencies should be available.

**Competency-based:**

Distribution of roles and functions are based on demonstrated competence (knowledge, skills and attitudes). It is expected that all adults are provided with equal opportunities for acquiring, developing, updating and renewing competencies on a continuous basis.

**Personalisation:**

Management and training must adjust to the profile of each individual, equally considering personal development needs and functional performance. Recognising (prior) individual attainment, experience and competencies that meet role descriptions and organisational needs.

**Participation:**

Involving and encouraging active participation of every adult in their own learning and development as well as in management processes throughout the life cycle. Shared decision-making processes will increase mutual understanding, trust and transparency throughout the organisation.

**Technology-oriented:**

Technology provides great opportunities for good management practice in Scouting. Developing online recruitment strategies, delivering training, using membership data systems for adult management (e.g. profiles storage or training logs), accessing distance learning and development opportunities, and coaching and team management – are just a few examples.

**参加しやすさと柔軟性:**

システムは、すべてのレベルにおいて、個人および組織のニーズに対応できなければならない、様々な学習モデルおよび戦略を網羅しなければなりません。すべての成人は、組織の内部、外部に関わらず多様な学習及び発達機会が提供されなければならない、それらを実行することが推奨されます。能力開発のための多種多様な方法が用意されていなければならない。

**能力ベース:**

役務と任務の割り当ては、示された能力（知識、技能および姿勢）に基づくものです。すべての成人に、継続的に能力の開発および更新のための平等な機会が与えられることが期待されます。

**個人化:**

監督および訓練は、個人の成長に対するニーズと任務遂行を等しく考慮に入れて、各個人のプロフィールに適合させなければならない。役務の内容や組織のニーズに対応する（過去の）個人の功績、経験および能力を理解しなければならない。

**参画:**

ライフサイクルを通して、成人の学習、成長、および管理プロセスにすべての成人が積極的に参加することを奨励します。共有された意思決定プロセスは、組織内の相互理解、信頼、透明性を高めます。

**技術志向:**

科学技術により、スカウティングには、優れた管理実践のための重要な機会がもたらされます。ごく一部の例として、オンラインによる採用戦略や訓練、成人管理のための加盟員データシステムの活用（例えば、個人データの保存や訓練記録）、遠隔教育や開発機会の利用、コーチングやチーム管理が挙げられます。





## Policy Implementation

Promoting the World Adults in Scouting Policy to all stakeholders and at all levels is a shared responsibility. This will make it possible to raise awareness on its importance and ensure effective implementation.

Open and clear communication throughout the process is essential. Developing strategies to inform members of any changes coming into effect, and developing mechanisms for participation and feedback on the policy implementation will improve the management of change in the organisation. These are elements usually considered on an implementation plan.

## 方針の実施

「スカウト運動における成人に関する世界方針」をすべての関係者およびあらゆるレベルに向けて推進することは、共同の責任です。これにより、その重要性の認識を高め、効果的な実施を確保することが可能になります。

プロセス全般を通して、自由で明確なコミュニケーションが重要となります。変更が実施されたことを加盟員に報告するための戦略の開発、および方針の実施における参加とフィードバックのためのメカニズムの開発が、組織内の変更管理を向上させます。これらは、通常、実施計画上考慮されている要素です。



For the implementation of the World Adults in Scouting Policy, organisations should consider:

「スカウト運動における成人に関する世界方針」の実施に際し、組織は以下の事項を考慮しなければなりません。

1. adopting a National Adults in Scouting Policy that is consistent with the World Adults in Scouting Policy
1. 「スカウト運動における成人に関する世界方針」と整合性のとれた「スカウト運動における成人に関する各国方針」の採用。
2. adopting management and administrative procedures in harmony with the National Adults in Scouting Policy
2. 「スカウト運動における成人に関する各国方針」と調和した運営および管理手続きの採用。
3. convening a National Adults in Scouting Committee that works closely with the Youth Programme
3. 「青少年プログラム」と緊密に連携する「スカウト運動における成人に関する各国委員会」の招集。
4. ensuring that the National Adults in Scouting Committee is inclusive and representative of the composition of the organisation (e.g.gender, different segments of society,etc.) and led by a leader with significant experience in managing and developing the Adults in Scouting approach
4. 「スカウト運動における成人に関する各国委員会」が組織の構成物（例えば、ジェンダー、社会の異なる区分など）を含み、代表すること、また、「スカウト運動における成人」への取り組みの管理および開発に関して豊富な経験を持つ指導者に導かれることを保証する。
5. allocating appropriate resources to the implementation of the National Adults in Scouting Policy
5. 「スカウト運動における成人に関する各国方針」の実施に際し適切なリソースを割り当てること。
6. providing all relevant stakeholders with the opportunity to contribute input on the implementation and review of the National Adults in Scouting Policy
6. すべての関係者に「スカウト運動における成人に関する各国方針」の実施と見直しに関して、意見を提供する機会を与えること。
7. planning events aimed at supporting the implementation of the policy at all levels
7. すべてのレベルにおいて方針の実施を支援することを目的としたイベントを計画すること。
8. designing a plan to monitor, evaluate and report progress on the implementation of the National policy
8. 各国方針の実施における進捗を監視、評価および報告するための計画を策定すること。



## Policy Review and Update

To remain faithful to the principles on which it is based, the World Adults in Scouting Policy will be reviewed regularly and updated where necessary.

The life span (the full period) for reviewing, implementing and evaluating, and revisiting the policy is three triennia. This aligns with the World Scout Youth Programme Policy and is divided as follows:

- The first triennium is for review and promotion (including updating the policy support resources) by NSOs and necessary adjustments of other WOSM institutional documents and policies.
- The second triennium is for actual implementation by NSOs.
- The third triennium is for continual implementation, full evaluation and review by WOSM structures.

The expectation is that a National Adults in Scouting Policy should be scheduled to be reviewed and updated regularly. A reasonable period between complete reviews is five to ten years, although some elements or procedures might be reviewed in a shorter span (e.g. to encompass changes in the organisation's strategy, changes in related policies or changes in government legislation).



## 方針の見直しおよび更新

基本となる原則に忠実であるため、「スカウト運動における成人に関する世界方針」は、定期的に見直され、必要に応じて更新されます。

方針の見直し、実施と評価、および再検討の期間（全期間）は、3年毎に3回行います。これは、「スカウトにおける青少年プログラムに関する世界方針」と同調しており、以下の通り分けられます。

- 最初の3年間は、各国スカウト組織による見直しと推進（方針支援のためのリソースの更新を含む）、およびその他の世界スカウト機構文書および方針に必要な修正に充てられる。
- 次の3年間は、各国スカウト組織による実施の期間。
- 最後の3年間は、世界スカウト機構の組織による継続的な実施、全体の評価および見直しの期間。

「スカウト運動における成人に関する各国方針」は、定期的に見直しされ、更新されるよう計画されることが期待されます。全面的な見直しの妥当な間隔は、5年から10年ですが、いくつかの要素や手順は、（例えば、組織戦略における変更や、関連する方針における変更、政府法案における変更を網羅するために）より短い間隔で見直すことも可能です。



Those tasked with reviewing the National Adults in Scouting Policy must consider the following:

1. Has the legal environment or regulations changed in a way that impacts the policy? At a minimum, they will want to review standards and legislation on volunteering, child and youth protection, data protection, health and safety, human rights and labour law (in the case of professional staff).
2. Has the policy been effectively implemented?
3. How effective has it been in dealing with issues and challenges within the organisation?
4. Has current academic and practical research by formal and non-formal education experts and institutions shown relevant evidence that will effect changes in the policy?
5. What kind of feedback has the volunteers and professional staff provided on the policy?
6. Is the policy accomplishing the objective for which it was intended?

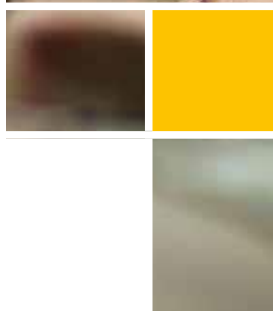
「スカウト運動における成人に関する各国方針」の見直しを行う担当者は、以下の事項を考慮しなければなりません。

1. 方針に影響を及ぼすように、法環境や法規制は変更されたか。少なくとも、ボランティア、子どもと青少年の保護、データ保護、健康と安全、人権と労働法（専従職員の場合）に関する基準や規制は必ず見直さなければならない。
2. 方針は効果的に実施されていたか。
3. 方針は、組織内の問題や課題に対応する上で、どれくらいの効果があったか。
4. 正式、非正式に関わらず教育者および教育機関による現行の学術的および実践的な研究が、関連する方針に変更をもたらすような関連証拠を示したか。
5. ボランティアおよび専従職員は、方針に関してどのようなフィードバックを提供したか。
6. 方針は、意図された目的を達成しているか。



The World Scout Conference and NSOs will be kept informed on the implementation of the World Adults in Scouting Policy through a triennial progress report.

世界スカウト会議および各国スカウト組織は、3年次進捗報告書により、「スカウト運動における成人に関する世界方針」の実施に関する情報を共有しなければなりません。





## Youth Programme and Adults in Scouting

The Youth Programme is implemented through a partnership between young people and adults, based on the young person's interests, needs and abilities. An effective Youth Programme, one which appeals to young people and is perceived to be relevant to the social reality in which it is offered, will also attract adults committed to support its implementation.



From an organisational perspective, the area of Adults in Scouting therefore supports the implementation of the Youth Programme by:

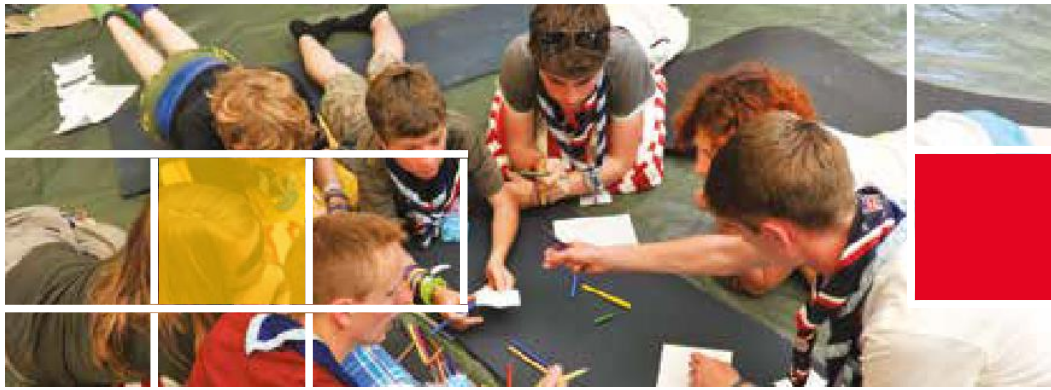
1. identifying the needs of the organisation in relation to the Youth Programme
2. clearly setting out the tasks required to support the area of Youth Programme
3. establishing specifications for the different roles that are required; recognising that adults working with the different age groups require different profiles
4. promoting the recruitment of adults who represent different groups within each local community
5. actively training adults to recruit and to fill the roles, looking as widely as possible towards different segments of societies
6. from the role description, identifying the competencies that are required to undertake the tasks in relation to the Youth Programme

## 「青少年プログラム」および「スカウト運動における成人」

「青少年プログラム」は、青少年の利益、ニーズ、能力に基づき、青少年および成人間の協力関係によって実施されます。効果的な「青少年プログラム」とは、青少年の興味を引き、それが実施される社会的現実にとって適切であると認知されるものであり、その実施の支援に関わる成人にとっても魅力的でなければなりません。

従って、組織的観点から、「スカウト運動における成人」分野は、以下の事項により「青少年プログラム」の実施を支援します。

1. 「青少年プログラム」に関係する組織のニーズを特定すること。
2. 「青少年プログラム」分野の支援に必要とされる任務を明確に提示すること。
3. 異なる年齢のグループと共に作業する成人には、異なるプロフィールが必要とされることを理解し、必要とされる様々な役割に対する仕様を定めること。
4. 各地域の共同体における様々なグループを代表する成人の採用を推進すること。
5. 社会の様々な区分にできるだけ広く目を向けて、採用され、役務を果たせるよう成人を積極的に訓練すること。
6. 役務の説明から「青少年プログラム」に関係する任務に取り組むために必要とされる能力を特定すること。



7. assessing the current competencies of adults and then exploring learning opportunities, internal and external, to help them to improve their competencies
8. providing flexible learning opportunities by delivering training that meets the specific needs of the Youth Programme
9. providing adults with appropriate and continuous support
10. undertaking regular appraisals with adults to identify potential issues and ways to overcome them

7. 成人の現在の能力を査定し、彼らの能力をさらに向上させるために、内部および外部における学習機会を検討すること。
8. 「青少年プログラム」の特定のニーズに対応する訓練を実施することにより、柔軟性のある学習機会を提供すること。
9. 成人に適切かつ継続的な支援を提供すること。
10. 成人が潜在的な問題とそれらを克服する方法を特定できるよう、定期的な評価に取り組むこと。

It is important therefore, that adults involved in developing, facilitating and delivering the Youth Programme work in close cooperation with those responsible for managing and supporting adults in the NSO. If the Youth Programme is developed in isolation, it cannot be adequately supported.

従って、「青少年プログラム」の開発、推進、実施に関わる成人が、各国スカウト組織における成人の管理および支援に責任を負う人々と緊密に連携することが重要です。「青少年プログラム」が孤立して開発されれば、適切に支援されることはできません。

Likewise, the adults involved in managing and supporting other adults in the organisation must work in close cooperation with those supporting Youth Programme to ensure that the focus of Scouting remains as an educational Movement for young people.

同様に、組織内で、その他の成人の管理および支援に関与する成人は、スカウティングの焦点が、青少年にとっての教育的運動であり続けることを確かめるために、「青少年プログラム」を支援する人々と緊密に連携して作業しなければなりません。



## Structures - Roles and Responsibilities

At all levels of WOSM – National, Regional and World – the management of adults in Scouting requires the establishment of specific structures covering three dimensions, which will allow a global and coordinated approach:

- development of tools and providing training which are inclusive to all areas and levels of organisations in the recruitment and retention of adults, through short and long term approaches, targeting all segments of society
- training and supporting adults according to the organisation's needs as well as personal development expectations
- the continuous management of adults, including decisions for the future

In accordance with the Mission of Scouting, it is important that these structures should include young people at all levels. A special effort must be made to ensure gender and age balance. People with special needs or belonging to different segments of societies must be empowered to join NSOs and share responsibilities.

Active approaches must occur to involve all groups of young people and adults who are in each community. Scouting's membership must reflect the composition of all societies and each local community. As Scouting is a Movement open to all, different segments of societies must be empowered to join NSOs.

## 仕組み - 役割と責任

世界スカウト機構の全てのレベル（国、地域、世界）において、「スカウト運動における成人」の運用には以下の3点におよぶ特定の仕組みの設定が必要です。それにより、世界的に調和した取り組みが可能となるのです。

- 社会のすべての区分を対象とした、短期、長期的取り組みによる、組織のあらゆる分野、レベルを包括する、成人の採用および維持のためのツールの開発とトレーニングの提供。
- 個人の成長希望および組織のニーズに対応した成人のトレーニングと支援。
- 将来に向けた決断を含め、成人の継続管理。

スカウト運動の使命に従い、すべてのレベルにおいて、これらの仕組みに青少年が参画していることが重要です。男女および年齢による機会均等を確かめるための特別な努力が必要となります。特別な配慮が必要とされる人々や社会の異なる区分に所属している人々に各国スカウト組織に加盟し、責任の一端を担える権利を与えなければなりません。

各地域における青少年および成人の全てのグループが関与できるよう、積極的な取り組みが行われなければなりません。スカウティングの加盟員は、あらゆる社会および各地域の構成を反映しなければなりません。スカウティングはすべての人々に開かれた運動であり、社会の様々な区分に所属している人々に、各国スカウト組織に加盟する権利を与えなければなりません。

## NATIONAL LEVEL

「スカウト運動における成人」を管理するにあたり、その個別の状況や、ニーズや確保可能な人材を考慮しながら、最適な仕組みを決定するのは各国スカウト組織である。この仕組みは、スカウティングにおける成人の採用、トレーニング、支援、個人の成長、これらの成人の将来に関する判断の管理、そして組織全体の運営チームへの報告を調整しなければならない。

その仕組みは、「青少年プログラム」の開発や実施に携わる人々とも正式な繋がりを持たなければならない。（例えば、「青少年プログラム」委員会の代表は「スカウト運動における成人」委員会の職権上の委員となり、またその逆もしかりである。）

これは「スカウト運動における成人に関する各国委員会」を設置し、各国スカウト組織の理事会あるいはそれに相当する機関に報告することにより実現する。

「スカウト運動における成人に関する各国委員会」はまた、組織の全ての分野に及ぶネットワークに繋がっていなければならない。また、「スカウト運動における成人」の運用プロセスに関わる人々で構成されなければならない。各国スカウト組織の「青少年プログラム」及びトレーニング活動を調整する者は、採用や運営を担当する者と共に、このネットワークに属していなければならない。



## REGIONAL LEVEL

状況、人材、ニーズに応じて最適な仕組みを決定するのは、世界スカウト機構の各地域である。

しかしながら、「スカウト運動における成人に関する世界方針」は、地域の仕組みの基盤として、ネットワークの構築を推奨する。このネットワークが刺激を受け、質問を受け、情報提供されるには、例えば以下のようないくつかの解決策が考えられなければならない。

- 地域の「スカウト運動における成人」ネットワークのコーディネーターが、地域スカウト委員会によって任命される。
- 地域の「スカウト運動における成人」小委員会が、各国委員会と同じ方針に沿って設置される。
- 地域委員会は、世界スカウト事務局に任務の調整を委任する。

また、このネットワークと「青少年プログラム」ネットワーク間で共通した作業や活動ができることが推奨される。

地域の取り組みがどのようなものであれ、地域の組織と各国スカウト組織間、各地域と世界レベル間でも強力な関係を築くことが重要である。

## WORLD LEVEL

本方針は、世界スカウト委員会（WSC）および任命されたあらゆる小委員会に対する責務内容の一部である。

世界スカウト委員会は、ネットワーク、作業グループ、（決議10/2005に従って）「スカウト運動における成人」分野を支援するその他の運営組織を設置する責務を負う。

「スカウト運動における成人」のグローバルチームは、「スカウト運動における成人」の戦略分野に関係するあらゆる問題に関して、指針を定めたり、ツールや資料を開発したり、各国スカウト組織を支援することに責任を負う世界スカウト事務局（WSB）スタッフサポート・ネットワークである。この仕組みの責務内容は、世界スカウト委員会によって継続的に更新される。

世界スカウト委員会および世界スカウト事務局は、ネットワークとして地域の仕組みと協働することが推奨される。これにより、情報の交換や伝達、成人の管理に関する相互支援、アイデアや新しい構想の交換、文化的・地域的相違を尊重した助言およびガイダンスのための広範なネットワークが構築される。





## RELATED PUBLICATIONS

Adults in Scouting, 1990  
 World Adult Resources Policy, 1993  
 World Adults in Scouting Policy, 2011  
 World Scout Youth Programme Policy, 2017  
 World Scout Youth Involvement Policy, 2015  
 World Safe from Harm Policy, 2017  
 Global Support Assessment Tool (GSAT), 2017

21<sup>st</sup> Century Leadership in Scouting, 2014  
 Position Paper on Volunteering in Scouting, 2016  
 Position Paper on Child and Youth Protection, 2016  
 Position Paper on Diversity and Inclusion, 2017

World Adult Resources Handbook, 2005  
 Volunteers in Scouting Toolkit 1, 2006  
 Volunteers in Scouting Toolkit 2, 2009  
 WOSM's Wood Badge Framework, 2012

### 関連書籍

「スカウト運動における成人」1990年  
 「成人資源に関する世界方針」1993年  
 「スカウト運動における成人 に関する世界方針」2011年  
 「スカウトにおける青少年プログラムに関する世界方針」2017年  
 「スカウトにおける青少年参画に関する世界方針」2015年  
 「セーフ・フロム・ハームに関する世界方針」2017年  
 「グローバル・サポート・アセスメント・ツール (GSAT)」 2017年  
 「スカウティングにおける21世紀の指導者」2014年  
 「スカウティングにおけるボランティアに関する方針説明書」2016年  
 「子どもと青少年保護に関する方針説明書」2016年  
 「多様性および受容に関する方針説明書」2017年  
 「世界成人資源ハンドブック」2005年  
 「スカウティングにおけるボランティア・ツールキット1」2006年  
 「スカウティングにおけるボランティア・ツールキット2」2009年  
 「世界スカウト機構のウッドバッジ・フレームワーク」2012年







**SCOUTS**<sup>®</sup>  
Creating a Better World

© World Scout Bureau  
Adults in Scouting  
February 2018

World Scout Bureau Global Support Centre, Kuala Lumpur

Suite 3, Level 17  
Menara Sentral Vista  
150 Jalan Sultan Abdul Samad  
Brickfields  
50470 Kuala Lumpur, MALAYSIA

Tel.: + 60 3 2276 9000  
Fax: + 60 3 2276 9089

[worldbureau@scout.org](mailto:worldbureau@scout.org)  
[scout.org](http://scout.org)