




# ADULTS IN SCOUTING

## WORLD POLICY

翻譯版



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



World Scout Bureau  
P.O. BOX 91  
5, rue du Pré-Jérôme  
CH-1211 Geneva 4, Plainpalais  
Switzerland

© Copyright 2011, World Scout  
Bureau

Reproduction is authorised to  
National Scout Organizations and  
Associations which are members  
of the World Organization of the  
Scout Movement. Credit for the  
source must be given. Others should  
request permission from the World  
Scout Bureau.

## TABLE OF CONTENT

RESOLUTION 11/11	
DEFINITIONS	
1. INTRODUCTION	
2. ACQUISITION OF ADULTS	
2.1 ASSESSMENT OF NEEDS	
2.2 RECRUITMENT	
2.3 MUTUAL AGREEMENT	
2.4 APPOINTMENT	
<b>3. TRAINING, SUPPORTING ADULTS AND PERSONAL DEVELOPMENT</b>	
3.1 INTEGRATION AND SUPPORT OF A NEW ADULT IN SCOUTING	
3.2 TRAINING	
3.3 TRAINING SYSTEM	
3.4 SUPPORTING ADULTS	
3.5 RECOGNITION OF QUALIFICATION	
4. THE MANAGEMENT OF ADULTS IN SCOUTING	
4.1 TASK REVIEW	
4.2 REAPPOINTMENT OR PERFORMANCE REVIEW	
4.3 RETENTION	
5. STRUCTURES	
5.1 NATIONAL LEVEL	
5.2 REGIONAL LEVEL	
5.3 WORLD LEVEL	
6. CONCLUSION	

## 目次

第39回世界スカウト会議決議第11号	1
言葉の定義	2
1. はじめに	3
2. 成人の獲得	3
2.1 ニーズの抽出	4
2.2 リクルート	4
2.3 相互の合意	5
2.4 任命	6
<b>3. トレーニング、成人支援、個人の発達</b>	<b>6</b>
3.1 新しい成人の受け入れとサポート	7
3.2 トレーニング	7
3.3 トレーニングシステム	7
3.4 成人へのサポート	8
3.5 資格の認定	8
4. A I Sの運用	9
4.1 タスクの見直し	9
4.2 再任又は遂行能力評価	9
4.3 維持（継続）	9
5. 仕組み	10
5.1 国レベル	10
5.2 地域レベル	11
5.3 世界レベル	11
6. おわりに	12

## RESOLUTION 11/11

### The Conference

- reaffirming previous World Scout Conference Resolutions 4/93, 10/05, 12/08 and 13/08 focusing on Adults in Scouting
- considering the necessity to integrate major recent policies and other key approaches adopted by WOSM such as “Gender policy”, “Child protection”, “Reaching out”, etc.
- emphasising the key role played by adults to support the growth of the Scout Movement
- welcoming the celebration in 2011 by the United Nations of the 10th Anniversary of the International Year of Volunteers
- welcomes the work done by the World Scout Committee and World Scout Bureau to update the World Adult Resources Policy
- recognises that the “Adults in Scouting” framework adopted in 1990 can be used to manage both volunteers and professionals in Scouting
- adopts the **World Adults in Scouting Policy** as representing WOSM’s policy on the acquisition, retention, training, personal development and management of adults within the Scout Movement
- resolves that the policies and procedures on adult recruitment, appointment, support, training and retention as established by previous resolutions are now modified by the adoption of the provisions of the World Adults in Scouting Policy
- invites **National Scout Organizations to implement the provisions of the World Adults in Scouting Policy**
- requests the World Scout Committee to develop and distribute guidelines which support the implementation of the World Adults in Scouting Policy including the Wood Badge scheme and the application of the Policy in relation to professional staff as soon as possible after the World Scout Conference concludes.

## 第39回世界スカウト会議決議第11号

(ブラジル クリチバ市 2011年)

世界スカウト会議は、

- スカウティングにおける成人について焦点を当てたこれまで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、WOSMの採択した近年の主要方針およびその他のカギとなるアプローチを統合する必要性について検討し、
- スカウト運動の発展を支える上で成人が重要な役割を果たすことを重視し、
- 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、
- ・ 世界アダルトリソース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について歓迎する。
- ・ 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門家を監督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**」(AIS)を採択する。
- ・ 過去の決議で定められた成人の募集、任命、支援、訓練および繋ぎ止めに関する方針および手順は、世界スカウティングにおける成人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連盟に対し要請する。**
- ・ 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、世界成人資源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。

## DEFINITIONS

**Adults in Scouting:** is a systematic programme of adult resources management, to improve the effectiveness, commitment and motivation of the leadership in order to produce better programmes for young people and a more effective and efficient organization.

**Adults, Leaders of Adults, Leaders:** mainly volunteers (only in a few cases professional leaders) responsible for Youth Programme development or delivery; or responsible to support other adults; or responsible for supporting organization structures.

**Youth leaders:** youth members delivering Youth Programme to younger age-sections, or involved in supporting other adults or organizational structures. In this case "Leader" is related to the role they are playing on behalf of the organization. The crew leaders, e.g. in the Rover Scout Section, are not under this definition. However if they have another position as mentioned above they could be called youth leaders.

**Volunteers:** are people involved in different activities for no monetary remuneration (although reimbursement of expenses may be allowed). This involvement is undertaken entirely at the individual's own free will. The benefit of this involvement is directed at people other than the volunteer (although it is obvious that the volunteer also gains and learns a lot from their volunteering commitment).

**Professionals:** are people recruited for a specific task to serve Scouting. They may or may not be Scout leaders (committed as a "Scout", having taken the Scout Promise). Professionals in either category will be working for a Scout Organization in a professional capacity

## 言葉の定義

**スカウト運動における成人:**とは、青少年により良いプログラムを提供し、さらには有効的で効率のよい組織にするために、指導者の資質、貢献度、モチベーションを高めるためのアダルトリソースを運用した体系的なプログラムである。

**成人、成人のリーダー、リーダー:**とは主にプログラム開発あるいは提供する責任のある;あるいは他の成人をサポートする責任のある;あるいは組織形態をサポートする責任のあるボランティアの事を言う。(専従職員であることもある)

**ユースリーダー:**とはユースメンバーで年少の部門でプログラムを提供する者、あるいは他の成人あるいは組織をサポートする事に関わっている者。ここで言う「リーダー」とは指導者としての役割を担っている者のことを指す。ローバー部門における「クルーリーダー」等はこれにはあてはまらない。しかしながら、その者が上記の内のどれかの役務を担っている場合はユースリーダーと呼ぶ。

**ボランティア:**とは金銭的報酬なしに種々の活動に関わる人のことである。(必要経費の弁済は可能)こういった関わりは全く個人の意思による。これに関係する利益は、ボランティア自身よりも受ける側の人にもたらされる。(しかしながら当然ボランティア自身も奉仕をすることにより、得ること、学ぶことがあることは明らかである。)

**専従職員:**とはスカウト運動の特定の仕事の為にリクルートされた者である。スカウト指導者(「スカウト」としてちかいを立てたもの)であるとは限らない。経験の有無に関わらず、専従という立場でスカウト機構の為に働いている者である。

## 1. INTRODUCTION

In 1990 the World Scout Conference agreed 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, National Scout Organizations have adopted and implemented (fully or partially) the World Adult Resources Policy, with some encountering cultural and language difficulties. The proposed amendments to the World Adult Resources Policy strengthen the key purpose of the policy, which is to support adults through training, encouragement and ongoing support and to ensure that there are appropriate systems in place to make this happen.

The new version of the World Adult Resources Policy, entitled World Adults in Scouting Policy is integrative, incorporating other relevant WOSM policies, encouraging a team approach to supporting adults and building on the principles of learning organisations.

The World Adults in Scouting Policy can also be used as a framework to manage professionals in Scouting.

## 2. ACQUISITION OF ADULTS

“Adults in Scouting” (1990) provides the requirements and guidelines approved by the World Scout Conference for the acquisition, training and personal development, and management of the adult supports necessary for accomplishing the Mission of the Movement.

These guidelines and requirements constitute the World Adults in Scouting Policy, which sets out the respective responsibilities of National Scout Organizations and the various regional and world bodies of WOSM.

In order to fulfil its Mission, each National Scout Organization 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 National Scout Organization must have a clear view of its needs and undertake deliberate recruitment activities.

Recognising the Mission of the Movement as dedicated to the development of young people, the adult leadership should include young adults in positions of responsibility.

## 1. はじめに

1990年の世界スカウト会議において、スカウト運動における成人をより有効に活用するための取り組みが採択され、1993年世界アダルトリソースポリシーが採択された。このポリシーはアダルトリソース運用の為に体系的なプログラムを通じてスカウト運動における成人をサポートすることを主要目的として採択された。

1993年以降、各国連盟はそれぞれの文化的、言語的困難に遭遇しながらもこのポリシーを（全体的又は部分的に）取り入れ、実施してきた。世界アダルトリソースポリシーに対する修正案は、ポリシーの主目的、つまりトレーニングや、励ましや、継続した支援を通して成人をサポートすることを強化し、さらにこの方針を実現させるための適切な制度であることを確かにするものであった。

世界アダルトリソースポリシーの新バージョンは「スカウト運動における成人に関する世界方針」（A I S）と題され、世界スカウト機構の関連施策が組み入れられている他、成人をサポートする際のチームとしての取り組みを推奨し、学習する組織の考えに則って構成されている。

またA I Sは専従職員を管理する枠組みとしても適用することができる。

## 2. 成人の獲得

「スカウティングにおける成人」（1990）は、本運動のミッションを達成するために必要な成人の獲得、トレーニング、個人的発達、成人サポートの運用の為に世界スカウト会議によって採択された必要条件とガイドラインを示している。

これらの必要条件とガイドラインがA I Sを構成し、各国連盟やWOSMの地域及び世界組織がそれぞれ負うべき責任を示している。

ミッションを達成するために、各国連盟は、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くてはならない。この成人の共同体（チーム）を組織し、質、量ともに最善のレベルに保つために、各国連盟はそのニーズをはっきりと認識し、慎重なリクルート活動を実施しなくてはならない。

スカウト運動のミッションは青年の発達に貢献することであるということ認識し、この成人指導者チームに、若者を責任あるポジションに参画させなくてはならない。

Scouting should provide the environment for development and sharing responsibilities for men and women. This implies that each National Scout Organization needs to reflect on the paradox of gender differentiation and equality in its social and cultural context. Each National Scout Organization is urged to integrate in its recruitment strategies options to promote better facilities for women where gender balance doesn't exist or is weak.

A special effort must be made to improve the diversity of adult leadership with a strong emphasis on reaching out (to offer Scouting (to all segments of the society) in line with WOSM's priorities.

### 2.1 Assessment of needs

Each National Scout Organization should establish its own complete list of functions /positions to be filled with required competencies, recognising that volunteers, who may be supported by some professional staff, will fill the majority of the functions /positions. This assessment should also identify permanent positions as well as short-term or temporary positions.

This list will then be compared to the actual leadership situation (vacancies, transfers, resignations) and, taking into consideration the growth of the association, the short and medium term adult requirements can be assessed.

Short-term, temporary or job-share positions should be offered to all adults who want to support Scouting in specific tasks or activities.

This will enable adults who may not have much time for volunteering and indeed it may also help to recruit adults who would not traditionally be volunteers in Scouting. The adults need to be part of an established team and the current policy may need some flexibility.

### 2.2 Recruitment

National Scout Organizations are strongly encouraged to adopt a proactive attitude and undertake systematic adult recruitment. This recruitment should take place in accordance with specific functions, based on job descriptions that clearly define the tasks to be done within a specific team of adults. It is important that associations recruit people with an appropriate attitude and approach –people can learn the skills and knowledge required for the role.

Obviously the recruitment strategies need to take into consideration the diversity of adults, a special effort need to be made to develop specific approaches and tools for specific targets (e.g. minorities) but also to respond to the expectations and interest of adults.

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ある。つまり、各国連盟はその社会的、文化的背景の中で、性差と平等を反映させる必要がある。各国連盟はその国において、ジェンダーバランスが整っていないか、あるいは弱い場合、国連盟のリクルート戦略の中で、女性に良い環境を提供することが要求される。

また、成人指導者においてもWOSMの優先事項である「手を差し伸べる（すべての社会層にスカウト運動を提供する）」に則り、多様な人々を受け入れるよう努力しなくてはならない。

### 2.1 ニーズの抽出

各国連盟はその連盟の職務/役務のほとんどがボランティア（専従職員のサポートをうけることもある）によって担われるということを考えながら、連盟独自の職務/役務の完全なリストを作成すべきである。この抽出では常設の役職だけではなく、短期間あるいは臨時の役職も洗い出す必要がある。

そののちに、このリストと指導者の現状を比較し（欠員、移動、辞任）、連盟の発展を考慮し、短期、中期の成人の必要条件を抽出することができる。

短期、臨時あるいは交代制の役務は、特定の任務や活動ごとにスカウト運動をサポートしたいと思っているすべての成人に関われるべきである。

こうすることにより、ボランティアをする時間があまりない人、あるいはスカウト活動に関わろうとも思ってもいなかった人をも奉仕可能にさせることができる。成人はチームの一員になる必要があり、現行の施策では柔軟に対応する必要があるかもしれない。

### 2.2 リクルート

各国連盟は、積極的な姿勢で体系的な成人のリクルートを実施することを強く推奨されている。このリクルートは、成人の特定のチーム内で行われる仕事をはっきり定めた仕事内容に基づき、特定の機能に従ってなされなければならない。重要なことは、連盟が適切な心構えと手段を理解している人物をリクルートすることである。立場に応じた必要なスキルと知識は後からでも学ぶことができる。

リクルート戦略もちろん、成人の多様性を考慮に入れる必要がある。特定のターゲット（少数民族等）への個別のアプローチやツールを開発する等の努力も必要である。成人の期待や興味にも対応する必要がある。

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

It is highly recommended that associations develop procedures on the recruitment and selection of adults. This will require that data, some of which will be confidential, will need to be collected and stored appropriately. Adults who wish to volunteer in Scouting should be asked to provide references from respected members of the community, one of whom should be a community leader from outside Scouting.

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

### 2.3 Mutual agreement

The World Adults in Scouting Policy establishes the principle of negotiation and conclusion of a clear agreement concerning the time limits and reciprocal obligations of the National Scout Organization and the person concerned.

This step provides an opportunity to each National Scout Organization to explain the policies and regulations (internal and external) that all members need to apply and work under.

National Scout Organizations should ensure that the agreement is two-way so that it is clear what the volunteer can offer Scouting and what Scouting can offer the volunteer. The benefits of the mutual agreement are that it sets boundaries related to the commitment, expectations, training and support obligations and provides the basis for future reviews. Each National Scout Organization needs to adapt its own written material to be inclusive of all potential members.

世界スカウト機構は、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おこなわれることを願っている。従って、各国連盟における成人のリクルートにおいて、適正な成人をリクルートすることが必要である。

各国連盟が、成人のリクルート及び選考の手順を設定することが必要である。これには個人情報が必要であり、取扱いに注意が必要な事項も含まれるので、収集、管理に注意が必要である。ボランティアを希望する成人には、地域から信頼されている方々（少なくともその中の一名はスカウト関係者以外）からの推薦の提出が求められる。

各国連盟はまた、成人の権利について理解することも必要である。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大事である。各国連盟は、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。

### 2.3相互の合意

A I Sは、各国連盟と、関係する人々との間における、期限、および相互の義務のための明確な合意に関する交渉と決定についての基準を設定する。

各国連盟はこれにより、すべての関係者に適用される（内的および外的な）政策および規則を説明する機会を得る。

この合意は必ず双方向のものでなければならない。そうすることにより、ボランティアがスカウト運動に提供できること、スカウト運動がボランティアに提供できることがはっきりとする。相互の合意のメリットは、役務、期待、トレーニング、サポート責任などに関する範囲を決めて、将来の評価反省の根拠にすることである。各国連盟は、将来加盟員になるすべての人に関して、独自の書面を設定して合意をかわすことが大切である。

## 2.4 Appointment

Each National Scout Organization is entirely responsible for appointing and nominating its adult leaders to all positions in accordance with the following general principles:

- Only responsible officials within an association are authorised to appoint an adult for any function within the association.
- Every appointment is made on the basis of a reciprocal commitment between the association and the person recruited.
- Every appointment is made for a specified duration.

Any conditions regarding the decisions for the future of the appointee, e.g. the review, renewal or reassignment, should be stipulated.

Associations are highly encouraged to register all members at all levels.

## 3. TRAINING, SUPPORTING ADULTS AND PERSONAL DEVELOPMENT

Each National Scout Organization is responsible for designing and operating a system for the training and development of Adults in Scouting in all functions (uniformed and non-uniformed) and at all levels. The training system needs to be designed to be appropriate for all adults taking into consideration differences and diversity of the society.

This system:

- includes the integration of the new adult, formal (basic and advanced) training, informal and ongoing learning, training and support for the entire duration of the term of office,
- includes not only the acquisition and development of the knowledge and skills necessary for accomplishing each function, but also the personal development of adult leaders,
- is flexible and allows for previous experience and skills to be taken into consideration,
- allows for the acquisition of additional skills and knowledge to facilitate the transfer from one function to another.

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.

## 2.4 任命

各国連盟は、次の原則に基づき、全ての役職に成人指導者を任命し、推薦することに全面的に責任を負う。

- 国連盟において、責任のある役員だけが連盟内のいかなる役務にも成人を任命することができる。
- どの任命も国連盟と個人相互の合意を基に行われる。
- どの任命も決められた期限をもって実施される。

任命された者の将来（見直し、更新あるいは辞任）に関するいかなる条件も明記されなくてはならない。国連盟は、すべての段階のすべての加盟員を登録することを推奨する。

## 3. トレーニング、成人支援、個人の発達

各国連盟はトレーニングのためのシステムを策定し、運用し、すべての役務（制服組、非制服組）、レベルにおいて、A I Sを浸透させる責任がある。

トレーニングシステムを策定するにあたり、社会の変化や多様性を考慮し、すべての成人に適するように策定されなければならない。

このシステムは

- 新しい成人の受け入れや、定型訓練（基礎訓練、上級訓練）、定型外や継続中の学習、役務の全任期中に及ぶトレーニングとサポートを含める。
- 各役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、成人指導者としての個人的な発達に関する事をも含める。
- 柔軟性を持たせ、過去の経験や技能が考慮されること。
- 一つの役務から他の役務に移ることを容易にするために、さらなる技能と知識の習得が可能である。

A I Sにおける個人の発達は、提供されるトレーニングの一部として必ず含まれている。トレーニングを提供するためのシステムの柔軟性に重きがおかれなければならない。

### 3.1 Integration and support of a new adult in Scouting

The World Adults in Scouting Policy requires a systematic integration period, during which adults will understand the responsibilities of their function and the need for training in it. This implies that they are also trained in the techniques essential for its implementation.

### 3.2 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 the Movement. It should be adapted to each 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 his or her team must be considered as part of the learning process. National Scout Organizations are invited to develop a systematic process to support and validate such non-formal training.

### 3.3 Training system

Each National Scout Organization must develop a training system for all adult functions. This will include all the competencies required for these functions and importantly must include the personal development of these adults. The training system must be used as strategic tool; National Scout Organizations will involve all their leaders within all the structures in 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 able to recognise and respond to trends in the community and in wider society. This approach will help National Scout Organizations 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 more people, including young adults, in sharing their competencies with others.

Those responsible for coordinating training at all levels in the association will identify training teams, the training of trainers, organise the provision of training, and develop and manage the training resources required. This should mean a better gender balance, real diversity of leaders and with opportunities for young leaders to participate.

### 3.1新しい成人の受け入れとサポート

A I Sは体系的な受け入れ期間を設定し、この期間中に成人は、自身の役務に関する責任と、その役務におけるトレーニングの必要性を理解する。すなわち彼らもまたその役務の実行のために不可欠な技術のトレーニングを受けるということでもある。

### 3.2トレーニング

成人に提供されるトレーニングの目的は、ひとえに本運動のミッション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る。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を基に、それぞれの役務と各個人に合わせなければならない。それを継続的なプロセスとし、また、チーム員間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らない。各国連盟はそのような定型外のトレーニングも承認し、サポートするような体系的なプロセスを開発することが望まれる。

### 3.3トレーニングシステム

各国連盟は、すべての成人の役務に関するトレーニングシステムを開発しなければならない。それぞれの役務が、必要とする能力だけでなく、これらの成人の個人的な発達に関する事項も含んでいなければならない。トレーニングシステムは戦略的ツールとして活用され、各国連盟は全体的な能力を向上させるために連盟内のすべてのリーダーに関わりを持たせる。そして最終的には「学習する組織」の考えに則り、トレーニングシステムは、連盟内のニーズだけに焦点をあてるのではなく、広く社会や地域におけるトレンドも把握し、対応できなくてはならない。そうすることによって、各国連盟の拡大戦略を助けることにもつながる。

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、申込の条件に関して、トレーニングへ簡単に参加できるようでなくてはならない。ということは、トレーニングの分散も必要となり、それにより、若者を含むたくさんの人々が参加し、それぞれの能力を互いに分かち合うことが必要になる。

連盟内のすべてのレベルでトレーニングを運営する責任者はトレーニングチームを認定し、トレーナーをトレーニングし、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、運用する。これはつまり、男女の機会均等、指導者間の多様性、青年指導者の参画などを意味する。

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, and measuring the bottom-line effects of training. Growth can be considered as an indicator of quality related to the training to deliver quality Scouting.

At national level an individual or team will be appointed to coordinate the overall operation of the training system. At other levels individuals or teams will also be appointed.

In specialized areas, training may be provided through outside agencies with an accreditation from each National Scout Organization.

### 3.4 Supporting adults

Each adult must receive direct support – technical, educational, material, moral or personal – whenever required. Adults are expected to feel comfortable with their task, to be efficient and to implement successfully the activities for which they are responsible.

This means that they need to be encouraged, listened to, guided and supported. They need to be recognised by other Adults in Scouting as well as those in their immediate teams. Through regular meetings they can strengthen their motivation, amend their behaviour, alter their approach to problems and overcome their difficulties by identifying the necessary training means.

National Scout Organizations are encouraged to develop a deep knowledge about specific needs may be expressed by some communities or minorities.

### 3.5 Recognition of qualification

The recognition of the qualifications of an individual is exclusively the responsibility of each National Scout Organization. Certificates of qualification for a job or function will be issued on the basis of demonstrated and currently used competence and have a set validity period with a date of expiry. This could also be recorded in a personal logbook.

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

Certificates of attendance on courses or other training activities may be issued or attendance may be recorded in the log- book.

トレーニングシステムは連続的なサイクルとして考えられなくてはならない。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、本質的効果を測定する。加盟員増加は、質の高いスカウティングが展開できるかどうかに関わるトレーニングの質の指標ともなり得る。

国連盟レベルにおいて、個人あるいはチーム（委員会等）が、トレーニングシステム全体を運営するために任命される。他のレベルにおいても個人あるいはチームが任命される。

特別な分野に関しては、各国連盟の認可のもと、外部団体を通してトレーニングを実施することも可能である。

### 3.4成人へのサポート

それぞれの成人は、必要な時はいつでも、技術的、教育的、物質的、道徳的、個人的な支援を、直接受けなければならない。成人はそれぞれの任務において、その責任を全うするのに十分な能力を備え、不安がないことが望まれる。

つまり、励まされ、傾聴され、導かれ、支援されることが必要である。同じチームのメンバーに認められると同時に、他のスカウト運動の関係者にも認められることが必要である。定期的な会議を通して必要なトレーニング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、問題へのアプローチを改め、困難を乗り越えることができる。

各国連盟は特定の地域や少数派が表す特定のニーズに関して、深い知識を得ることが推奨される。

### 3.5資格の認定

個人の資格の認証は、各国連盟の責任においてのみ行われる。任務あるいは役務の資格認定証は、実際に示された能力や現在行使されている能力を基に有効期限を付けて発行される。これは個人の記録簿にも記録される。

再任に関する認証は、現在の能力、及びさらに向上した能力に基づいて同じ任期で実施される。

コースや他のトレーニングへの参加の認証は、その都度発行されるか、個人の記録簿に記録される。

The Wood Badge insignia is used as recognition of the successful completion of the “Leader” advanced training scheme prescribed by each National Scout Organization.

The use of the Wood Badge beads is recommended as a sign of unity.

WOSM’s Wood Badge framework has been developed for use by National Scout Organizations.

#### 4. THE MANAGEMENT OF ADULTS IN SCOUTING

In order to ensure mobility and flexibility across functions, the World Adults in Scouting Policy advocates 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.

##### 4.1 Task review

Task review is a regular element in the management of the association’s activities. It provides an opportunity to assess the extent to which objectives are being met and whether adjustments are required.

##### 4.2 Reappointment or Performance review

The reappointment or review of their performance is a regular element in the life-cycle of an adult in Scouting. It is recommended that this occur approximately every 18-24 months. This is achievement-based and looks towards the future to find an option, which corresponds most closely with the wishes and interests of the adult leader and the Association as a whole. It results in a choice between three options: renewal of the mutual agreement, reassignment to another task for a new term of office, or retirement of the adult concerned.

It is highly recommended to support and to train people in charge of such evaluation to avoid mistakes and difficulties. It is also suggested to extend the scope of this evaluation to the teams.

##### 4.3 Retention

To develop efficient Adults in Scouting management system, National Scout Organizations need to improve their retention strategy. Three major elements influence the likelihood of retaining Adults in Scouting:

ウッドバッジ記章は各国連盟の定める「指導者」の上級コースを修了した者の認証として使用される。

ウッドバッジビーズの使用は連帯の印として推奨される。

各国連盟のために「WOSMのウッドバッジフレームワーク」（注：世界スカウト機構発行書籍）が作成されている。

#### 4. A I S の運用

他の役務に移ることを可能にするために、A I Sは、拡大することを意図したネットワークを構築し、もし適切であれば、ほとんどの連盟が行っている階層的な組織、あるいは直線的な組織と置き換えることを推奨する。階層的な組織よりもネットワークに重点をおき、すべてのレベルにおいて、より柔軟でもっと参加型の環境を提供する。

##### 4.1タスクの見直し

タスクの見直しは、連盟の活動の管理において規則的に行われる要素である。これは、目的がどの程度遂げられているか、修正が必要かを評価する機会を提供する。

##### 4.2再任又は遂行能力評価

再任あるいは能力の見直しは、スカウト運動における成人のライフサイクルにおいて、規則的に行われる要素である。おおよそ、18ヶ月から24ヶ月のサイクルで実施されることが理想である。この評価は業績を基に実施され、成人指導者と連盟全体の希望と利益に一致しているか、将来の選択肢を見据えて行われる。結果的には3つの選択肢がある。すなわち、相互の同意による再任、新たな任期で別の任務につくこと、あるいは退任である。

間違いや困難な状況が起きないようにするために、このような評価を担当した人たちは支援され、訓練されることが推奨される。また評価の範囲をチームに広げることも望ましい。

##### 4.3 維持（継続）

優良なA I S運用システムを開発するために、各国連盟は、指導者を継続させる戦略を改善する必要がある。A I Sを維持する見込みの高い影響要素は3つ。

- they need to trust the National Scout Organization and their representatives and feel that they are trusted,
- they need to feel a sense of commitment to the association, and
- they need to receive a sense of achievement from their role in Scouting.

## 5. STRUCTURES

At all levels of the World Organization of the Scout Movement – 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 co-ordinated approach:

- acquisition of resources, in short and long term approach, targeting all components of the society,
- training and supporting adults according to the association's needs as well as personal development wishes,
- the management of decisions for the future.

In accordance with the Mission of the Movement, it is important that these structures should include young adults at all levels. In some cases a special effort must be made to ensure a gender balance; women need to be encouraged to be a part of those structures. In the case people with special needs or from minorities join the National Scout Organization, they must be empowered to share responsibilities.

### 5.1 National level

It is up to each National Scout Organization to define the most appropriate structure for managing its Adults in Scouting, taking into account its particular situation, needs and available resources.

This structure should co-ordinate the acquisition, training, support for Adults in Scouting, personal development and the management of the decisions for the future of these adults and report to the association's overall management. It should have a formal link to those responsible for the development and delivery of Youth Programme (e.g. a representative of the Youth Programme Committee is an ex-officio member of the Adults in Scouting Committee and vice-versa).

This could be achieved through the creation of a National Adults in Scouting Committee reporting to the National Executive Committee, or its equivalent.

- 各国連盟とそれを代表する者を信頼し、また本人も信用されていると感じることができること。
- 連盟に対する傾倒の念を持っていること。
- スカウティングでの役務において、達成したという気持ちを受けていること。

## 5. 仕組み

世界スカウト機構のすべての活動レベル(国、地域、世界)において、A I Sの運用には以下の3点に及ぶ特定の仕組みが必要である。それにより、世界的に調和した取り組みが可能となる。

- 社会のすべての人を対象とした、短期、中期的取り組みによる人材の確保
- 個人の成長希望と同様に、国連盟のニーズに基づいた成人のトレーニングと支援
- 将来にむけた判断の管理

本運動のミッションに照らして、すべての段階への青年の参画が必要である。また時として男女機会等のための努力も必要である。女性がこれらのしくみの一員となるよう奨励する。少数派あるいは特別な配慮の必要な人々が国連盟に加盟した場合、責任の一端を担えるよう力づけられなければならない。

### 5.1国レベル

A I S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、どのような仕組みが適しているか決定するのは、各国連盟にかかっている。

この仕組みは、指導者の獲得、トレーニング、A I Sにおける支援、個人の発達、そしてこれらの成人の将来に関しての判断の管理等を調整して、国連盟全体の運営に反映するものでなければならない。また、それは同時にプログラムの開発や提供に携わるものとも正式な繋がりを持たなければならない。(例えば、プログラム委員会の代表はA I S委員会の職権上の委員となり、またA I Sの委員もしかりである。)

これはA I S委員会を設置し、国連盟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可能である。

The National Adults in Scouting Committee should also be linked to a network covering the whole of the association's territory and composed of those involved in the Adults in Scouting's management process. Those co-ordinating National Youth Programme and training activities should belong to a network, together with those having recruitment or management functions.

### 5.2 Regional level

It is up to each Region of WOSM to define the most appropriate structure, taking into account its situation, resources and needs.

However, the World Adults in Scouting Policy recommends the establishment of a network as the basic element of the regional structure. In order to ensure that this network is stimulated, questioned and informed, a number of actions could be envisaged, for example:

- a Regional Adults in Scouting Network Coordinator is appointed by the Regional Scout Committee,
- a Regional Adults in Scouting subcommittee is established along the same lines as the national committees,
- a Regional Conference entrusts the World Scout Bureau's Regional Office with the co-ordination of the task.

It is also recommended to encourage common work and activities between this network and the Youth Programme Network.

Whatever the regional choice, it is important to develop a strong relationship between a regional structure and National Scout Organizations in one way and between the different regions and the world level.

### 5.3 World level

This policy is now part of the terms of reference for the Educational Methods Committee, which is a sub-committee of the World Scout Committee.

The Educational Methods Committee can establish on a needs basis networks, task groups, etc. to propose guidelines, to develop tools and materials on all matters related to Adults in Scouting.

The Educational Methods Committee is encouraged to work with the regional structures as a network; this will provide a large structure for the exchange and circulation of information, mutual assistance on adult resource management, the exchange of ideas and new initiatives, and the expression of cultural and regional sensitivities.

国連盟のA I S委員会はまた、国連盟の全ての分野に及ぶネットワーク、とくにA I S運用に関わる人のネットワークとつながっていなければならない。国連盟のプログラム及びトレーニング活動を調整する者も、リクルートや運営を担当するものと同様、このネットワークに属しているべきである。

### 5.2地域レベル

状況、人材、ニーズに応じて最適なしくみを作り上げることは世界スカウト機構の各地域にかかっている。

しかしながら、A I Sは、地域組織体制においてもネットワークを基盤におくことを推奨する。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いくつかの解決策が考えられる。

- 地域のA I Sネットワークコーディネーターは、地域スカウト委員会によって任命される。
- 地域のA I S小委員会は、国連盟の同じ方針に沿って設置される。
- 地域スカウト会議は、地域スカウト事務局にこの役務の調整を委任する。

また、このネットワークとプログラムのネットワーク間で共通した活動や作業ができることを推奨する。

地域の組織体制がどのようなものであれ、その組織と各国連盟の強力な連携が不可欠であり、他地域との連携や世界レベルでの連携も不可欠である。

### 5.3世界レベル

この方針は、現在、世界スカウト委員会の小委員会である教育手法委員会（EMC）の取り扱い事項である。

EMCは、ガイドラインを定めたり、A I Sに関連するあらゆる内容に関するツールや資料を作成するために、ニーズに基づいたネットワークやタスクチーム等を設置することができる。

EMC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。このことにより、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・地域的に配慮の必要な表現等に組織的に有効に取り組むことができる。

## 6. CONCLUSION

The Educational Methods Committee has developed and will further develop guidelines on all matters related to Adults in Scouting.

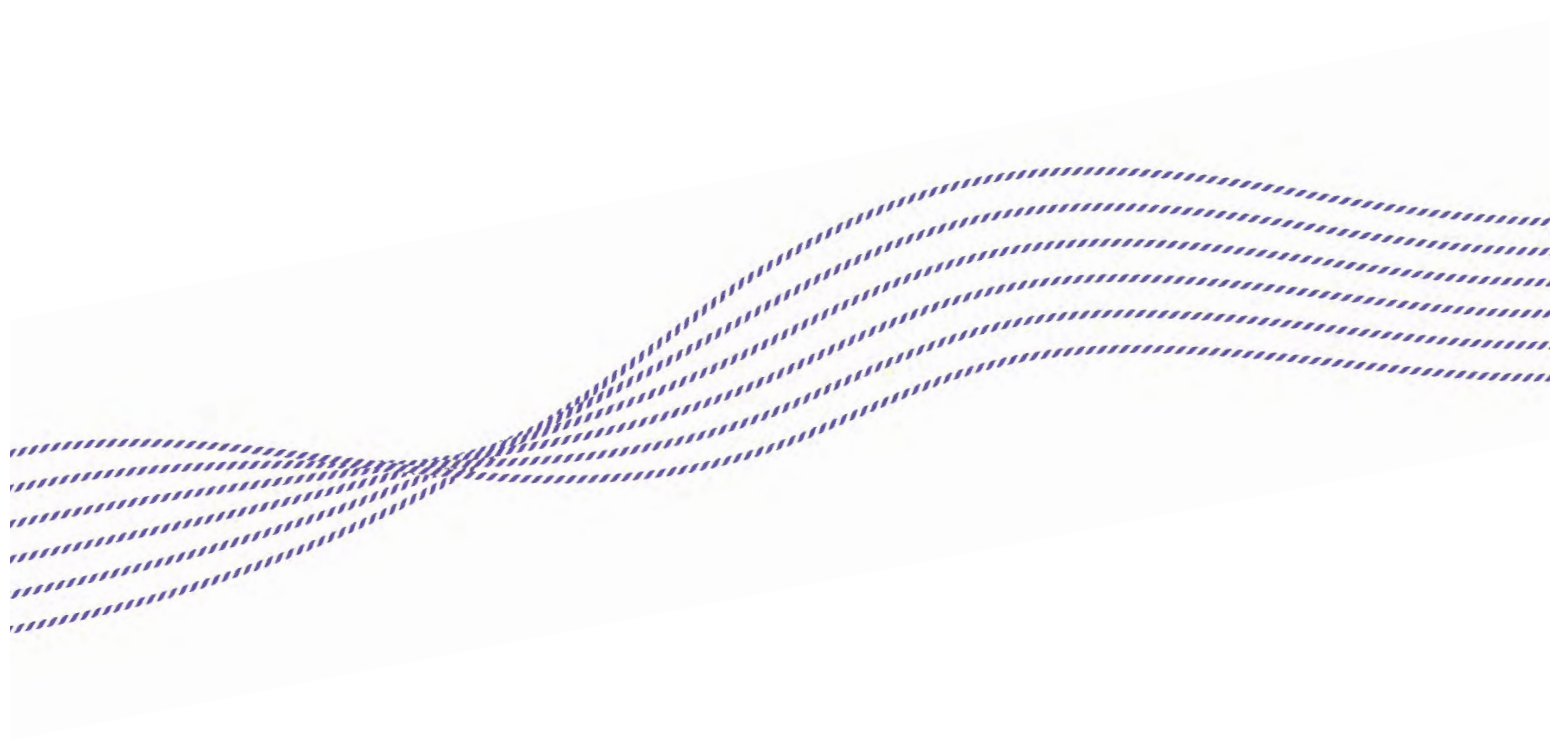
In order to remain faithful to the principles on which it is based, this policy will be reviewed regularly and will be modified if needed.

The World Scout Conference will be kept informed of progress in the implementation of the policy.

## 6. おわりに

EMCは、AISに関するすべての内容に関するガイドラインを作成しており、今後も作成する予定である。

この方針は、基礎としている原則に忠実であるためには、定期的に見直され、必要であれば改定される。本方針の実践に関する進捗状況は、世界スカウト会議に常時報告される。



## ADULTS IN SCOUTING WORLD POLICY

---

平成26年12月19日

翻訳：中野まり（日本連盟理事・世界スカウト委員）  
監修：指導者養成委員会

発行



公益財団法人

**ボーイスカウト日本連盟**

〒113-0033

東京都文京区本郷1-34-3

電話：03-5805-2634

ファックス：03-3830-3678

e-mail：training@scout.or.jp

---



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

© World Scout Bureau  
Education, Research & Development  
February 2011

World Scout Bureau  
Rue du Pré-Jérôme 5  
P.O. Box 91  
CH-1211 Geneva 4 Plainpalais  
Switzerland

Tel.: (+41 22) 705 10 10  
Fax: (+41 22) 705 10 20

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