

HƯỚNG ĐẠO VIỆT NAM
ỦY BAN HUẤN LUYỆN VÀ NGUỒN LỰC TRƯỞNG

Khuôn khổ Huy Hiệu Rừng

Insight into Wood Badge Framework

Thủ bản khóa HHR 3 gỗ - Phụ tá Huấn luyện viên Trưởng
(*Assistance Leader Trainer - ALT*)

HHR 4 gỗ - Huấn luyện viên Trưởng (*Leader Trainer - LT*)

Khuôn khổ Huy hiệu Rừng của WOSM là một tiêu chuẩn chung xác định các cấp độ huấn luyện và phát triển mà Người lớn trong Hướng đạo yêu cầu để thực hiện một số vai trò nhất định. Điều này bao gồm các cấp độ cơ bản được mong đợi và cả những cấp độ nâng cao hơn để đạt được Huy hiệu Rừng. Tài liệu này nhằm mục đích cung cấp cho bạn cái nhìn tổng quan về đề xuất Khung Huy hiệu Rừng được xem xét.

1. Giới thiệu

1.1 Thông điệp

"THE WOOD BADGE WILL MAKE QUITE CERTAIN THAT WHEN I AM GONE, THE FUTURE LEADERS OF SCOUTING WILL REALLY UNDERSTAND WHAT IT IS ALL ABOUT AND WHAT MY INTENTIONS HAVE BEEN".

Lord Robert Baden Powell

'HUY HIỆU RỪNG SẼ ĐẢM BẢO RẰNG KHI TÔI KHÔNG CÒN NỮA, CÁC HUYNH TRƯỞNG TƯƠNG LAI CỦA PHONG TRÀO HƯỚNG ĐẠO SẼ THỰC SỰ HIỂU ĐƯỢC BẢN CHẤT VÀ NHỮNG Ý ĐỊNH CỦA TÔI".

Lord Robert Baden Powell

1.2 Giới thiệu

- Khôn khổ Huy hiệu Rừng của WOSM góp phần mang lại "Hướng đạo tốt hơn cho nhiều người trẻ" thông qua việc cải thiện liên tục chất lượng đào tạo và phát triển cho người lớn tham gia Phong trào, và bằng cách củng cố tinh thần đoàn kết của họ.
- Lịch sử huấn luyện lâu dài của Phong trào khẳng định tính bền vững của cả hai mục tiêu trên. Hình ảnh Hướng đạo cũng có thể

được hưởng lợi từ việc huấn luyện Huy hiệu Rừng chất lượng, đặc biệt khi nó có thể được bên ngoài công nhận, một khía cạnh hữu ích và quan trọng trong nhiều Tổ chức Hướng đạo Quốc gia.

1.3 Tại sao chúng ta cần đào tạo và phát triển Người lớn

Mục đích chính của việc huấn luyện dành cho người lớn là cung cấp cho họ những phương tiện để đóng góp đáng kể vào việc hoàn thành Sứ mệnh Hướng đạo.

Điều này bao gồm việc cung cấp chương trình tốt hơn cho Trẻ, nâng cao hiệu quả, cam kết và động lực của các huynh trưởng, các tổ chức hiệu quả và năng suất hơn cũng như lợi thế cạnh tranh và tác động đến phúc lợi xã hội hoặc bên ngoài phong trào.

Chúng ta cần quản lý việc huấn luyện một cách tích cực từ góc độ phát triển với mục đích tìm hiểu xem người lớn cần gì và sự hỗ trợ cần thiết để giúp họ thực hiện tốt hơn các vai trò/công việc được giao.

Để đạt được điều đó, việc huấn luyện người lớn phải tuân theo các Nguyên tắc chính trong Chính sách Người lớn trong Hướng đạo (AiS) và tạo điều kiện cho người lớn phát triển cá nhân liên tục cũng như tiếp thu các kỹ năng và kiến thức bổ sung.

Hơn nữa, mọi nỗ lực huấn luyện phải tuân thủ chính sách An toàn khỏi Nguy hại của Thế giới. Tất cả những người tham gia nên thúc đẩy sự tôn trọng và lòng nhân ái ở mọi nơi, mọi lúc, đồng thời bảo vệ các nguyên tắc An toàn khỏi Nguy hại và các giá trị của Hướng đạo.

1.4 Những nguyên tắc chính của Chính sách người lớn trong Hướng đạo Thế giới

Sự nhất quán

Các hệ thống hiện có bổ sung cho các nguyên tắc chính của HƯỚNG đạo (Lời hứa và Luật, các Giá trị), và nhất quán với các chính sách khác (ví dụ: Chính sách Chương trình Trẻ, Chính sách An toàn khỏi Nguy hại, v.v.) và các chiến lược phù hợp khác.

Sự tham gia của Trẻ

Thúc đẩy và khuyến khích những người trẻ đáp ứng được yêu cầu và có những năng lực cần thiết, giúp họ tiếp cận được các vai trò hoặc các chức năng.

Sự gần gũi trong quá trình ra quyết định

Quy trình ra quyết định phải diễn ra ở cấp độ gần nhất với người lớn, nghĩa là ở cấp địa phương nên đưa ra càng nhiều quyết định càng tốt trước khi chuyển giao cho cấp trên để người khác ra quyết định thay. Sự gần gũi trong quá trình ra quyết định (ví dụ: quản lý và huấn luyện) giúp tạo dựng niềm tin ở mọi cấp trong Hướng đạo.

Khả năng tiếp cận và tính linh hoạt

Hệ thống phải có khả năng đáp ứng nhu cầu của cá nhân và tổ chức ở mọi cấp độ và bao gồm các chiến lược và mô hình học tập khác nhau. Tất cả người lớn phải có khả năng tiếp cận nhiều cơ hội học tập và phát triển khác nhau, trong và ngoài tổ chức, và được khuyến khích làm như vậy. Nên có sẵn nhiều phương pháp khác nhau để phát triển năng lực.

Sự tham gia

Thu hút và khuyến khích sự tham gia tích cực của mọi người trưởng thành vào quá trình học tập và phát triển của chính họ cũng như vào các quá trình quản lý trong suốt Vòng đời. Quá trình ra quyết định được chia sẻ sẽ tăng cường sự hiểu biết lẫn nhau, sự tin cậy và tính minh bạch trong toàn tổ chức.

Bình đẳng giới

Sự phân bổ vai trò và chức năng dựa trên năng lực chứ không phải giới tính. Nguyên tắc này giải quyết mọi sự mất cân bằng trong việc phân bổ nguồn lực, chương trình và cơ hội học tập và phát triển dựa trên giới tính. Do đó, nó nhằm mục đích thay đổi các thực tiễn tổ chức cản trở sự tham gia của phụ nữ hoặc khả năng tiếp cận của họ với bất kỳ vai trò hoặc chức năng nào. Tương tự, tuổi tác không phải là một hạn chế.

Tổ chức học tập

Học tập của cá nhân và tổ chức là một phần của chu trình khi con người học tập và phát triển thì bản thân tổ chức cũng học hỏi và phát triển. Quá trình học tập của người lớn được nâng cao nhờ sự

tương tác hàng ngày với các thành viên khác trong tổ chức, chia sẻ thông tin và học hỏi nhanh chóng, củng cố năng lực học tập của cá nhân, nhóm và tổ chức.

Dựa trên năng lực

Sự bổ nhiệm vai trò và chức năng dựa trên năng lực đã được chứng minh (kiến thức, kỹ năng và thái độ). Người ta mong đợi rằng tất cả người lớn đều được cung cấp những cơ hội bình đẳng để tiếp thu, phát triển, cập nhật, đổi mới năng lực một cách liên tục.

Lãnh đạo bền vững

Sự phát triển của các hoạt động kế thừa dẫn đến sự ổn định và bền vững tổng thể của tổ chức. Cơ cấu tổ chức phải trở nên linh hoạt hơn thay vì phân cấp chặt chẽ, và người lớn nên được khuyến khích thực hiện “những bước đi ngang” thay vì chỉ theo chiều dọc. Điều cần thiết là phải thiết kế cơ cấu tổ chức, vai trò hoặc chức năng để có thể thực hiện việc tư vấn cho các nhà lãnh đạo trẻ và thực hiện các quy trình tư vấn cá nhân.

Học tập Ý nghĩa

Các cơ hội huấn luyện và phát triển nên tập trung vào kiến thức, kỹ năng và thái độ cần thiết cho hành động thực tế trong nhiều vai trò hoặc chức năng khác nhau (đặc biệt là đối với những người hỗ trợ trẻ đáp ứng nhu cầu và nguyện vọng của họ). Điều quan trọng là phải đảm bảo rằng mỗi người lớn đều được hướng dẫn, giám sát và hỗ trợ chặt chẽ trong quá trình học tập và phát triển cá nhân trong suốt vòng đời phục vụ của họ.

Cá nhân hóa

Quản lý và huấn luyện phải được điều chỉnh phù hợp với đặc điểm của từng cá nhân, cân nhắc đồng đều giữa nhu cầu phát triển cá nhân và hiệu suất công việc. Nhận biết thành tích, kinh nghiệm và năng lực cá nhân (trước đây) đáp ứng mô tả vai trò và nhu cầu của tổ chức.

Định hướng công nghệ

Công nghệ mang đến những cơ hội tuyệt vời cho việc quản lý tốt trong Hướng đạo. Phát triển các chiến lược tuyển dụng trực tuyến, cung cấp chương trình huấn luyện, sử dụng hệ thống dữ liệu thành

viên để quản lý người lớn (ví dụ: lưu trữ hồ sơ hoặc nhật ký huấn luyện), tiếp cận các cơ hội học tập và phát triển từ xa, cùng với huấn luyện và quản lý đội nhóm.

2.1 Định nghĩa, mục đích, đối tượng

Định nghĩa

Khuôn khổ Huy hiệu Rừng là một tiêu chuẩn chung xác định các cấp độ huấn luyện và phát triển mà Người lớn trong Hướng đạo yêu cầu để thực hiện một số vai trò nhất định.

Điều này bao gồm các cấp độ cơ bản và cả các cấp độ nâng cao hơn, dẫn đến việc đạt được Huy hiệu Rừng. Đây là thước đo năng lực huấn luyện cấp cao, hệ thống huấn luyện chất lượng và cơ hội phát triển cá nhân trong tổ chức.

Huy hiệu Rừng được trao khi một cá nhân được công nhận đã đạt đến một cấp độ nhất định trong một bộ năng lực nhất định. Việc này sẽ được các tổ chức đánh giá theo một hệ thống công nhận và xác nhận được thiết lập cho mục đích này.

Nó cung cấp các cơ hội phát triển cho người lớn để có được và/hoặc phát triển thêm các năng lực để thực hiện tốt hơn ở các vai trò, vị trí khác nhau trong Hướng đạo và cả trong các khía cạnh khác của cuộc sống của họ.

Khuôn khổ Chương trình huấn luyện Huy hiệu Rừng phác thảo cấu trúc hỗ trợ thiết yếu làm nền tảng cho Chương trình huấn luyện Huy hiệu Rừng. Nó cung cấp cho các tổ chức lý thuyết và thực hành để thể hiện các yếu tố tạo động lực giúp nhiều người lớn hơn tham gia vào Hướng đạo và tăng cường sự gắn kết của họ. Về lâu dài, điều này dẫn đến việc duy trì thành viên cao hơn, giúp họ có được các năng lực cần thiết để hỗ trợ Hướng đạo, và từ đó góp phần vào sự phát triển của Phong trào.

Huy hiệu Rừng là biểu tượng công nhận được cấp cho tất cả Người lớn trong Hướng đạo đáp ứng các tiêu chí huấn luyện bắt buộc của khóa huấn luyện "Huy hiệu Rừng". Chương trình huấn luyện Huy hiệu Rừng bao gồm nhiều cơ hội học tập bên trong và bên ngoài nhằm giúp người lớn có vai trò có tác động và ý nghĩa hơn.

Chương trình Huấn luyện Huy hiệu Rừng là trọng tâm của Khuôn khổ nên được bổ sung bằng các cơ hội học tập và huấn luyện khác cho phép người lớn trong Hướng đạo phát triển các năng lực về kiến thức, kỹ năng, thái độ và hành vi cần thiết để mang lại trải nghiệm Hướng đạo phù hợp cho Trẻ.

Dành cho ai

Khuôn Huy hiệu Rừng nhằm vào tất cả Người lớn trong Hướng đạo trong quá trình phát triển cá nhân liên tục của họ trong bất kỳ vai trò nào họ đảm nhận. Hệ thống cần tính đến các cân nhắc sau:

- Nền tảng và khả năng đa dạng của người trưởng thành.
- Kinh nghiệm liên quan của người lớn.
- Kỹ năng và kiến thức liên quan, trình độ học vấn.
- Mang tính thách thức, kích thích, toàn diện và có thể đạt được.
- Thu hút các phương thức học tập khác nhau.
- Động cơ và sự quan tâm của người lớn.

Mục đích

Mục đích của Khuôn khổ Huy hiệu Rừng là để:

- Cung cấp một khuôn khổ cho việc huấn luyện, phát triển và công nhận Người lớn trong Hướng đạo bất kể vai trò của họ là gì.
- Trang bị cho người lớn những năng lực cần thiết và thiết yếu ở cấp độ cơ bản và nâng cao.
- Phát triển sự hiểu biết chung trong toàn tổ chức về các nguyên tắc chính của Người lớn trong Hướng đạo và cách thức mà các tổ chức có thể thực hiện chúng.
- Tăng cường ý thức đoàn kết và thuộc về Phong trào Hướng đạo.
- Cơ hội khám phá sở thích và học các kỹ năng mới như một phần của quá trình học tập suốt đời.

2.2 Chương trình huấn luyện Huy hiệu Rừng

Chương trình huấn luyện Huy hiệu Rừng, Tổ chức quốc gia có thể điều chỉnh chương trình cho phù hợp với nhu cầu của mình bao gồm:

- Chương trình Huấn luyện Cơ bản và Nâng cao dành cho Người lớn trong Hướng đạo dù ở cấp độ lãnh đạo, quản lý hay hỗ trợ (WB2 : là số lượng hạt WB mà người tham gia đạt được sau khi hoàn thành chương trình huấn luyện)

- Chương trình huấn luyện Huấn luyện viên (WB3 - Theo truyền thống, chúng tôi sử dụng thuật ngữ Phụ tá Huấn luyện viên-ALT)
- Chương trình huấn luyện Huấn luyện viên trưởng (WB4 - Theo truyền thống, chúng tôi sử dụng thuật ngữ Huấn luyện viên trưởng - Leader Trainer-LT)

Mỗi phần của chương trình huấn luyện đều đề cập đến các cấp độ trách nhiệm khác nhau trong tổ chức.

Tất cả người lớn trong Phong trào Hướng đạo, bất kể trách nhiệm là gì, đều phải có vai trò dẫn dắt người trẻ và hỗ trợ việc thực hiện Chương trình Trẻ. Người quản lý các nhóm người lớn có vai trò quan trọng trong việc dẫn dắt và hỗ trợ người lớn trong Phong trào Hướng đạo, và cuối cùng là hỗ trợ Chương trình Trẻ.

Phụ tá Huấn luyện viên nên có vai trò chiến thuật và điều hành (vận hành). Ví dụ, họ có khả năng lập kế hoạch và lãnh đạo trại huấn luyện, huấn luyện người lớn và Trẻ trở nên thành thạo trong các vai trò khác nhau của chương trình Trẻ và có thể là nhà phát triển, lãnh đạo Trẻ và những người ủng hộ, phát triển các lĩnh vực như An toàn khỏi Nguy hại và Đa dạng và Hòa nhập, đồng thời phát triển chương trình của các khuôn khổ và sáng kiến khác.

Huấn luyện viên trưởng cần có vai trò chiến lược và tư duy. Họ có khả năng xây dựng chiến lược huấn luyện ở cấp độ tổ chức, khái niệm hóa và thiết kế toàn bộ hệ thống huấn luyện với các lộ trình, mô hình và yêu cầu, đào tạo, tư vấn và huấn luyện người lớn trở thành chuyên gia trong các lĩnh vực khác nhau của Chương trình Trẻ, lĩnh vực huấn luyện và các lĩnh vực cụ thể khác.

Mục tiêu của mỗi người lớn trong Hướng đạo là hoàn thành chương trình Huấn luyện cần thiết liên quan đến chức năng cụ thể của họ. Đây là cách tuyệt vời để nâng cao năng lực cá nhân và là dấu hiệu ghi nhận thành tích này được trao Huy hiệu Rừng. Vì vậy, nên dành mọi sự khuyến khích cho những người lớn trong Hướng đạo, tùy theo lộ trình phát triển cá nhân của họ, để có được những cơ hội phát triển rộng hơn như những cơ hội được cung cấp bởi chương trình huấn luyện của WB3 (Phụ tá Huấn luyện viên – ALT) và WB4 (Huấn luyện viên trưởng – LT).

Việc đạt được các chứng chỉ **Wood Badge 3 (WB3)** và **Wood Badge 4 (WB4)** không chỉ đơn thuần là hoàn thành một khóa huấn luyện

chuyên biệt. Nó còn được nhìn nhận trong một bối cảnh rộng hơn, bao gồm nhiều lĩnh vực khác của phong trào Hướng đạo.

Chương trình đào tạo để đạt được WB3 và WB4 bao gồm nhiều nội dung hơn là chỉ tập trung vào việc huấn luyện. Sau khi hoàn thành và được công nhận, các Hướng đạo sinh trưởng thành sẽ được đeo hạt **thứ 3** hoặc **thứ 4** tương ứng với cấp độ, thể hiện sự phát triển kỹ năng và kinh nghiệm của họ.

Theo đánh giá nhu cầu của tổ chức, vai trò của **Phụ tá huấn luyện viên trưởng** và **huấn luyện viên trưởng** có thể được mở rộng (nhưng không thay thế). Mục đích là để công nhận chuyên môn của các người trưởng thành trong việc triển khai và phát triển các chiến lược của các lĩnh vực khác trong Hướng đạo ở cấp quốc gia, chẳng hạn như Chương trình Trẻ và Đa dạng và Hòa nhập.

Tương tự, chương trình huấn luyện của Hướng đạo không mang tính bắt buộc (không phải là một lộ trình tiến bộ mà ai cũng phải đi theo). Điều đó có nghĩa là không phải tất cả các Hướng đạo sinh trưởng thành đều phải đạt đến các cấp độ Wood Badge 3 (WB3) và Wood Badge 4 (WB4). Việc một người lớn có cần tiếp tục tiến lên các cấp độ này hay không sẽ do tổ chức quốc gia quyết định, dựa trên nhu cầu và yêu cầu cụ thể của họ.

2.3 Các Nguyên tắc Nền tảng của Chương trình Huấn luyện Huy hiệu Rừng

Khi tổ chức các khóa huấn luyện Huy Hiệu Rừng, tổ chức Hướng đạo quốc gia cần xem xét các yếu tố sau đây:

Phát triển Liên tục

Các người lớn luôn được khuyến khích phát triển và học hỏi không ngừng thông qua nhiều hình thức khác nhau, để đạt được các kỹ năng, kiến thức và năng lực mới. Cả những cơ hội học hỏi từ bên trong (các khóa huấn luyện của Hướng đạo) và bên ngoài (ví dụ: các khóa học chuyên môn, kinh nghiệm sống), hay còn được gọi là "công nhận năng lực có sẵn" (recognition of prior learning), đều cần được công nhận.

Không giới hạn thời gian

Quá trình để đạt được cấp độ phát triển cao hơn không nên bị giới hạn về mặt thời gian. Mỗi cá nhân có thể tiến bộ theo tốc độ riêng của mình. Tuy nhiên, vẫn nên có một khung thời gian hợp lý để hoàn thành (ví dụ: tùy theo tình hình, có thể đề xuất trong vòng ba năm)

Khả năng thích ứng

Chương trình Huấn luyện Huy hiệu Rừng cần phải có khả năng thích ứng và linh hoạt, đáp ứng nhu cầu thay đổi của trẻ, người lớn và của tổ chức Hướng Đạo Quốc gia.

Các Lĩnh vực cốt lõi

Một chương trình Huấn luyện Huy hiệu Rừng cần bao gồm các lĩnh vực sau:

- Các kiến thức cơ bản về Hướng đạo (Scouting Essentials)
- Lãnh đạo và Quản lý (Leadership and Management)
- Quản lý Dự án (Managing Projects)
- Giao tiếp và Hỗ trợ cá nhân (Communication and personal support) (bao gồm động viên, huấn luyện, hướng dẫn và cố vấn).

Nếu việc công nhận Huy Hiệu Rừng chủ yếu dựa trên một bộ năng lực, thì các năng lực này cần được sắp xếp một cách có mục đích và hợp lý. Các nhóm năng lực này phải bao gồm các lĩnh vực đã liệt kê ở trên.

Công nhận và Ứng dụng Phương pháp Hướng đạo

Phương pháp Hướng đạo (Scout Method) là cách tiếp cận và công cụ giáo dục cơ bản mà chúng ta sử dụng để đạt được mục đích của phong trào. Trong bối cảnh huấn luyện Huy Hiệu Rừng, tất cả các yếu tố của Phương pháp Hướng đạo đều góp phần vào sự thành công của khóa huấn luyện, với sự tập trung rõ ràng vào nguyên tắc "học mà làm" (learning by doing). Đồng thời, việc áp dụng các yếu tố của Phương pháp Hướng đạo vào quá trình huấn luyện của người lớn sẽ giúp các người lớn hiểu rõ hơn cách thức để hỗ trợ việc triển khai chương trình Trẻ.

Thăng tiến với nhiều điểm khởi đầu

Việc một người lớn đạt được một số lượng hạt Huy Hiệu Rừng nhất định có thể xảy ra ngay từ khi họ gia nhập phong trào. Điều này tùy thuộc vào quá trình thẩm định kinh nghiệm và kiến thức có sẵn của họ, cùng với các cơ hội huấn luyện và phát triển kỹ năng lãnh đạo bổ sung trên lộ trình phát triển cá nhân.

Chấp nhận các nguyên tắc và thực hành của An toàn khỏi nguy hại (Safe From Harm)

An toàn khỏi nguy hại nên đóng vai trò là nền tảng đạo đức và giá trị vững chắc cho mọi hoạt động và hành động của người lớn. Việc hiểu và tuân thủ các nguyên tắc của An toàn khỏi nguy hại nên được thực hiện ở mọi cấp độ trước, trong và sau khóa đào tạo Huy hiệu Rừng.

Công nhận sự phát triển cá nhân

Cấp độ hiện tại và quá trình tiến bộ của một người lớn cần được đánh giá và đối chiếu với một bộ tiêu chí hoặc yêu cầu phù hợp với vai trò của họ. Các cấp độ và yêu cầu này phải được thống nhất ở cấp quốc gia.

Huy Hiệu Rừng (ở tất cả các cấp độ) sẽ được trao khi tổ chức công nhận rằng một cá nhân đã đạt được một cấp độ nhất định trong một bộ năng lực cụ thể. Việc đánh giá này phải được thực hiện bởi tổ chức theo một hệ thống công nhận và xác thực đã được xác định trước cho mục đích này.

2.4 Ma trận năng lực Huy Hiệu Rừng

Như đã đề cập trong các nguyên tắc nền tảng của Chương trình Huấn luyện Huy Hiệu Rừng, một Ma trận Năng lực Huy Hiệu Rừng nên bao gồm sự phát triển các năng lực trong các nhóm chủ đề sau:

- **Các Kiến thức Cơ bản về Hướng đạo (Scouting Fundamentals):** Bao gồm những kiến thức nền tảng về Hướng đạo, triển khai chương trình Trẻ, tầm nhìn và phát triển, "An toàn khỏi nguy hại", v.v...
- **Lãnh đạo và Quản lý (Leadership and Management):** Bao gồm Lãnh đạo tình huống, Quản lý & Phát triển đội nhóm, Chủ động, Dẫn dắt sự thay đổi, Xây dựng tổ chức học tập, v.v...
- **Quản lý Dự án (Managing Projects):** Bao gồm việc tạo ra ý tưởng, lập kế hoạch và tìm giải pháp, đạt được kết quả, đánh giá thành công, v.v...
- **Giao tiếp (Communicating):** Giao tiếp có ý nghĩa, hiệu quả và nhạy cảm về văn hóa, v.v...
- **Hỗ trợ cá nhân (Personal support):** Hỗ trợ việc học, tổ chức huấn luyện, cung cấp hướng dẫn và cố vấn, v.v...

Mỗi chủ đề được đề xuất sẽ có một danh sách các năng lực được phát triển thông qua các chương trình huấn luyện khác nhau. Ma trận Năng lực Huy Hiệu Rừng chi tiết hơn được trình bày trong một tài liệu riêng biệt.

Ghi chú: Năng lực được định nghĩa là khả năng thể hiện kiến thức, kỹ năng và thái độ cần thiết để thực hiện một nhiệm vụ nhất định.



2.5 Dấu hiệu nhận biết

Tại Hội nghị Hướng đạo Thế giới lần thứ 15 ở Canada năm 1955, Chương trình Huấn luyện Huy hiệu Rừng và các biểu tượng khác nhau được sử dụng liên quan đến hệ thống huấn luyện Huy hiệu Rừng đã được thông qua. Ngày nay hầu hết các nước đều sử dụng biểu tượng như sau:

- Khâu da hai tao "Turk's Head" được làm bằng một chiếc dây da tròn.
- Hạt gỗ Huy Hiệu Rừng – một bản sao của vòng cổ Dinizulu, đeo trên dây da quanh cổ.
- Khăn quàng Huy Hiệu Rừng - có Huy hiệu (patch) MacLaren Tartan ở đầu tam giác khăn quàng.

- Giấy chứng nhận Huy hiệu rừng là văn bản xác nhận việc đạt được yêu cầu. Các chương trình huấn luyện Huy Hiệu Rừng sẽ trao giấy cho việc hoàn thành với số lượng 'hạt gỗ' khác nhau:

- 2 Hạt dành cho chương trình Huấn luyện Hướng đạo dành cho mọi người lớn (WB2) dù ở cấp độ lãnh đạo, quản lý hay hỗ trợ.
- 3 Hạt cho chương trình Huấn luyện Phụ tá Huấn luyện viên Trưởng (WB3), hoặc tương đương trong các vai trò Hướng đạo khác ở cấp độ này.
- 4 Hạt cho chương trình huấn luyện Huấn luyện viên Trưởng (WB4), hoặc tương đương trong các vai trò Hướng đạo khác ở cấp độ cao nhất.

Công nhận từ bên ngoài (External Recognition)

Cần hiểu rằng sự công nhận bên ngoài thường gắn liền với các Đại học, Cao đẳng Kỹ thuật và Giáo dục Chuyên sâu (TAFE), các cơ sở Giáo dục và Đào tạo nghề, cơ quan chính phủ, và các công ty. Có thể có các thỏa thuận hiện có với các cơ quan bên ngoài trong một tổ chức Hướng đạo quốc gia, hoặc có những cơ hội tiềm năng dành cho tổ chức Hướng đạo quốc gia.

Mặc dù những sự bổ sung này làm tăng giá trị cho các cơ hội huấn luyện và phát triển cá nhân thông qua Phong trào Hướng đạo, nhưng các lộ trình hoặc cách thức cụ thể để phát triển những mối quan hệ này không được đề cập trong khuôn khổ này. Tổ chức Hướng đạo quốc gia cần nhận ra những khả năng này để nâng cao hơn nữa Chương trình huấn luyện Huy Hiệu Rừng của mình, nhưng chúng không nên được ưu tiên hơn việc quảng bá Huy Hiệu Rừng ở tất cả các cấp độ.

3.1 Hướng dẫn triển khai

Mỗi tổ chức Hướng đạo quốc gia cần phải:

- **Xây dựng hoặc xem xét lại các mô tả vai trò/bản mô tả công việc** cho từng vị trí/chức vụ tương ứng.
- **Đánh giá chương trình Huấn luyện hiện tại** và/hoặc chương trình phát triển người lớn dựa trên nhu cầu và chính sách quốc gia hiện hành về Người lớn trong hướng đạo.
- **Lập danh sách các năng lực** mà tổ chức Hướng Đạo Quốc gia cho là cần thiết cho tất cả các vị trí của người lớn. Khi xác định các bộ năng lực này, cần tính đến các chứng nhận từ bên ngoài đã có sẵn.

- **Phân nhóm (phân loại) các năng lực** vào các chương trình huấn luyện Huy Hiệu Rừng khác nhau.
- **Thiết lập các cơ cấu và/hoặc đội ngũ** chịu trách nhiệm cho việc chuẩn bị, triển khai và theo dõi.
- **Thiết lập quy trình để triển khai chương trình huấn luyện Huy Hiệu Rừng**; trong quá trình này, khuyến khích sử dụng các chương trình theo mô-đun và các phương pháp triển khai đa dạng như học trực tuyến (e-learning), huấn luyện tập trung (residential training), học qua trải nghiệm (experiential learning), v.v.
- **Thiết kế và phát triển các công cụ và chiến lược đánh giá** cho chương trình Huấn luyện Huy Hiệu Rừng.
- **Xác định các cấp độ tiến bộ và hiệu suất có thể đo lường được** của các người lớn tham gia các chương trình huấn luyện Huy Hiệu Rừng.
- **Sau khi thiết kế/xem xét lại**, một giai đoạn thử nghiệm (pilot) có thể giúp cung cấp cái nhìn tổng quan và hỗ trợ cho những cải tiến trong tương lai.

Chương trình Huy Hiệu Rừng cũng cần được coi là một công cụ để hỗ trợ việc tuyển dụng và giữ chân người lớn, và nên được tiếp cận một cách linh hoạt và năng động. Chương trình này nên được xem xét định kỳ (ví dụ: 5 năm một lần), dựa trên những thay đổi trong Chương trình Trẻ hoặc các chính sách về Người lớn trong hướng đạo.

Tài liệu tham khảo

World Adult in Scouting Policy 2017
 World Scout Conference resolutions 1920-2017
 WOSM Wood Badge Framework - version 2012
 World Youth Programme Policy 2017
 World Youth Involvement Policy 2015
 World Safe from Harm policy 2017
 Scout Method Review 2017

Lời kết

Cảm ơn bạn đã dành thời gian để mở rộng hiểu biết về Khuôn khổ Huy Hiệu Rừng.

Nếu bạn là người đã đạt được chứng chỉ Huy Hiệu Rừng ở bất kỳ cấp độ nào, chắc chắn bạn đang "thực hiện nhiệm vụ của mình".

Việc có được kiến thức và kinh nghiệm này mang lại cho bạn sức mạnh và trách nhiệm để tiếp tục viết nên câu chuyện của Huy Hiệu Rừng trong tương lai.

MỤC ĐÍCH CỦA VIỆC HUẤN LUYỆN HUY HIỆU RỪNG NÂNG CAO WB3 VÀ WB4

Tổ chức Hướng Đạo quốc gia cần có sự linh hoạt để phát triển việc huấn luyện các chương trình mẫu. Ủy Ban Huấn luyện có thể đáp ứng tốt nhất các nhu cầu cụ thể của người lớn trong phong trào, cung cấp các kỹ thuật huấn luyện hiện đại và nhấn mạnh vào việc huấn luyện các huynh trưởng nâng cao dựa trên các tình huống và văn hóa Việt nam và địa phương.

Kế hoạch cho việc đào tạo Trưởng HHR Nâng cao đòi hỏi sự phát triển của ba giai đoạn:

Giai đoạn đầu tập trung vào khóa đào tạo Huấn luyện viên những người có tiềm năng được phát triển như là hỗ trợ Huấn luyện, giai đoạn thứ hai, đào tạo Phụ tá Huấn luyện viên Trưởng (ALT=Assistance Leader Trainer) và giai đoạn thứ ba, đào tạo các Huấn luyện viên Trưởng (LT: Leader Trainer)

PHỤ TÁ HUẤN LUYỆN VIÊN TRƯỞNG (WB3 - ALT)

MỤC ĐÍCH:

Các Mục đích đào tạo Phụ tá Huấn luyện viên Trưởng là:

- ◆ Giới thiệu các nguyên tắc và phương pháp huấn luyện.
- ◆ Xác định mục đích của việc huấn luyện người trưởng thành.
- ◆ Thể hiện các phương pháp, kỹ thuật sử dụng và ứng dụng của chúng trong việc giải thích các chính sách và thủ tục.

Để đáp ứng các kết quả, việc huấn luyện cần được thiết kế để khi kết thúc huấn luyện, khóa sinh sẽ có thể đạt được các mục tiêu sau đây:

MỤC TIÊU

- ◆ Chấp nhận và giải thích các nguyên tắc cơ bản của Phong trào Hướng đạo.
- ◆ Giải thích và áp dụng các chính sách của Phong trào, đặc biệt liên quan đến huấn luyện người lớn.
- ◆ Chấp nhận và giải thích chính sách thế giới hiện nay liên quan đến chương trình trẻ, tài nguyên người lớn trong phong trào và Quản lý một đơn vị của Phong trào (Hội).

- ◆ Xây dựng mục tiêu huấn luyện.
- ◆ Trạng thái kết quả của các khóa học và các cơ hội huấn luyện khác, bao gồm cả các khóa học đặc biệt, tạo nên các mô hình huấn luyện người trưởng thành.
- ◆ Xúc tiến, tổ chức và lãnh đạo các khóa huấn luyện cùng các cơ hội huấn luyện bất kỳ khác, bao gồm cả khóa học cấp dự bị HHR.
- ◆ Nhận biết các nhu cầu đào tạo của người tham gia..
- ◆ Điều chỉnh nội dung huấn luyện và thủ bản của khóa học và các cơ hội huấn luyện khác, phù hợp với hoàn cảnh địa phương, đáp ứng nhu cầu của những người tham gia.
- ◆ Tạo ra và đảm bảo kinh nghiệm huấn luyện hiệu quả bằng cách áp dụng các nguyên tắc học tập của người trưởng thành.
- ◆ Chọn và sử dụng các phương pháp huấn luyện thích hợp và các hỗ trợ huấn luyện để sử dụng tại mỗi loại sự kiện huấn luyện.
- ◆ Nhận biết huấn luyện như là một quá trình liên tục.
- ◆ Xác định nhu cầu học tập để phát triển cá nhân.

HUẤN LUYỆN VIÊN TRƯỞNG (LT)

MỤC ĐÍCH:

- ◆ Cung cấp cơ hội để chia sẻ kinh nghiệm trong việc xem xét các phương pháp huấn luyện tiên tiến.
- ◆ Giới thiệu và phát triển các phương pháp huấn luyện mới.
- ◆ Kiểm tra, xem xét và đánh giá các phương pháp, kỹ thuật huấn luyện hiện có với mục đích giới thiệu những cải tiến.

Để đáp ứng kết quả, việc huấn luyện cần được thiết kế để khi kết thúc huấn luyện, các khóa sinh sẽ có thể đạt được các mục tiêu sau đây:

MỤC TIÊU

- ◆ Chấp nhận và giải thích được các nguyên tắc cơ bản của Phong trào Hướng đạo và vai trò của huấn luyện trong việc thực hiện chúng.

- ◆ Giải thích sự cần thiết phải bao gồm các chính sách thể giới hiện nay liên quan đến chương trình trẻ, Người lớn trong phong trào và Quản lý Phong trào (Hội) trong Chương trình huấn luyện quốc gia.
- ◆ Giải thích các chính sách của Phong trào (Hội), đặc biệt liên quan đến huấn luyện và các phương tiện huấn luyện được cung cấp.
- ◆ Thiết lập kết quả cho các khóa huấn luyện và các cơ hội huấn luyện khác, đặc biệt là trong mô hình huấn luyện dành cho người trưởng thành.
- ◆ Quản lý các vấn đề đa dạng về văn hóa trong một môi trường huấn luyện.
- ◆ Thực hiện phân tích nhu cầu huấn luyện.
- ◆ Ứng dụng một mô hình để thiết kế một chương trình huấn luyện.
- ◆ Điều hành một khóa huấn luyện thông qua sử dụng hiệu quả và hiệu lực con người, tài chính và các nguồn tài nguyên. Lập kế hoạch, tổ chức, dẫn dắt, quản lý và đánh giá việc huấn luyện.
- ◆ Xây dựng công cụ đánh giá để đánh giá hiệu quả của các sự kiện huấn luyện.
- ◆ Khám phá, kiểm tra, giải thích người trưởng thành liên quan đến việc học tập lý thuyết /phong cách và ứng dụng của họ trong một môi trường học tập.
- ◆ Giải thích và sử dụng các kỹ thuật sử dụng trong huấn luyện người trưởng thành,
- ◆ Kiểm tra các lý thuyết lãnh đạo khác nhau và ứng dụng của nó.
- ◆ Phát triển các kỹ năng trong việc giải quyết xung đột.
- ◆ Áp dụng các mô hình huấn luyện.
- ◆ Giải thích và sử dụng các quá trình làm việc nhóm để cung cấp những kinh nghiệm học tập hiệu quả (Nhóm làm việc)
- ◆ Tạo một môi trường học tập hấp dẫn và thú vị thông qua sự phản ánh học tập và tham gia tích cực của những người tham gia.

- ◆ Biết và hiểu vai trò của người trưởng huấn luyện là người hỗ trợ học tập và như là một tác nhân thay đổi.

NỘI DUNG CỦA VIỆC HUẤN LUYỆN TRƯỞNG NÂNG CAO

Việc huấn luyện trưởng nâng cao có thể chia thành năm phần như sau:

- Phần 1: Kiến thức hướng đạo.
- Phần 2: Kỹ năng huấn luyện.
- Phần 3: Kỹ năng học tập của người lớn.
- Phần 4: Kỹ năng lãnh đạo.
- Phần 5: Kỹ năng phát triển cá nhân

Các chủ đề cốt lõi của mỗi phần, các yếu tố trong việc huấn luyện WB 3 và WB 4 cũng như thời gian dành cho việc cung cấp các đề mục:

PHẦN	CHỦ ĐỀ	CÁC YẾU TỐ CỦA CHỦ ĐỀ	
		WB3 – ALT	WB 4 – LT
1. KIẾN THỨC PHONG TRÀO HƯỚNG ĐẠO	1.1 NHỮNG NGUYÊN TẮC CĂN BẢN CỦA PHONG TRÀO HƯỚNG ĐẠO	Tầm nhìn của Phong trào Hướng Đạo. Phương pháp Hướng Đạo (60ph)	Phản ánh những đặc điểm thiết yếu của Phong trào Hướng Đạo. (60ph)
	1.2 PHONG TRÀO HƯỚNG ĐẠO THẾ GIỚI	Cấu trúc và Lịch sử của PTHĐ. Xem xét lại chiến lược PTHĐ thế giới (60ph)	Cập nhật các chính sách của Hướng đạo Thế giới (60ph)
	1.3 NGƯỜI LỚN TRONG PHONG TRÀO HƯỚNG ĐẠO	Chu kỳ phục vụ của người lớn trong Phong trào Hướng đạo (60ph)	Đánh giá việc thực hiện chính sách AIS trong Phong trào HĐVN (120ph)
	1.4 CHƯƠNG TRÌNH TRẺ	Chính sách Chương Trẻ. Nhu cầu và Khát vọng của Trẻ. Bảo vệ Trẻ. Chính sách An toàn khỏi nguy	Cập nhật chương trình trẻ và các chính sách

		hại. (90ph)	(120ph)
	1.5 PHONG TRÀO HƯỚNG ĐẠO VÀ MÔI TRƯỜNG CỦA TỔ CHỨC	Vai trò của Hướng đạo trong xã hội. Văn hóa tổ chức (90ph)	Hiểu & Quản lý Văn hóa Đa dạng . Khái niệm về hệ thống tư duy (120ph)
	1.6 CHƯƠNG TRÌNH HUẤN LUYỆN TRƯỞNG	Chương trình huấn luyện Trưởng (60ph)	Xem xét chương trình huấn luyện Trưởng (60ph)
2. KỸ NĂNG HUẤN LUYỆN	2.1 VAI TRÒ VÀ NĂNG LỰC CỦA MỘT TRƯỞNG HHR NÂNG CAO	Vai trò của WB 3 - Phụ tá Huấn luyện viên trưởng (ALT) Xác định nhu cầu đào tạo của WM 3 - ALT về kiến thức và kỹ năng cần thiết. (120ph)	Vai trò của WB 4 - Huấn luyện viên trưởng (LT). Xác định các năng lực cốt lõi của WB 4 - LT / yêu cầu bổ nhiệm. Tiến hành phân tích nhu cầu và xây dựng kế hoạch huấn luyện cá nhân (120ph)
	2.2 CHUẨN BỊ MỘT BÀI KHÓA	Viết mục tiêu một bài khóa. Xây dựng kế hoạch trình bày một bài khóa (120ph)	Xem xét kế hoạch trình bày một bài khóa (120ph)
	2.3 PHƯƠNG PHÁP HUẤN LUYỆN	Phương pháp huấn luyện 1 (120ph)	Phương pháp huấn luyện 2 (120ph)
	2.4 QUẢN LÝ KHÓA HỌC	Quản trị khóa Dự bị HHR: Vai trò của Khóa trưởng, chương trình huấn luyện, nhân sự, thiết	Quản trị khóa HHR: Vai trò của Khóa trưởng, chương trình huấn luyện, nhân sự, thiết

		bị, địa điểm, ăn uống, v.v.. (120ph)	bị, địa điểm, ăn uống, v.v.. (120ph)
	2.5 THIẾT KẾ KHÓA HỌC	Tổng quan về một cách tiếp cận có hệ thống để huấn luyện (60ph)	Ứng dụng Thiết kế mô hình huấn luyện: Mô hình dựa trên năng lực. Hệ thống đào tạo học phần (modul) (240ph)
	2.6 LƯỢNG GIÁ KHÓA HỌC	Mô hình lượng giá. Lượng giá Khóa Dự Bị HHR. (60ph)	Phát triển các chỉ số lượng giá. Lượng giá khóa HHR. (120ph)
3. KỸ NĂNG HỌC TẬP CỦA NGƯỜI LỚN	3.1 NGƯỜI LỚN HỌC	Nguyên tắc học tập của người lớn. Mô hình học tập Kinh nghiệm. Phong cách học tập của người lớn. Lấy người học làm trung tâm tiếp cận. (240ph)	Kiểm tra lại các nguyên tắc học tập dành cho người lớn. Xem xét các phong cách học tập dành cho người lớn. Các lý thuyết nguyên tắc học tập dành cho người lớn Double loop learning / học tập phản xạ (240ph)
4. KỸ NĂNG LÃNH ĐẠO	4.1 LÝ THUYẾT LÃNH ĐẠO	Đặc điểm của Lãnh đạo hiệu quả. Lãnh đạo theo tình huống (120ph)	Lịch sử phát triển của các lý thuyết Lãnh đạo. Lý thuyết Lãnh đạo Giao dịch & chuyển đổi (120ph)
	4.2 QUAN HỆ GIỮA CÁC CÁ NHÂN	Năng động nhóm (120ph)	Khái niệm về trao quyền. (120ph)

	4.3 GIỚI TÍNH		Những Vấn đề giới tính. (60ph)
5. KỸ NĂNG PHÁT TRIỂN CÁ NHÂN	5.1 GIAO TIẾP	Nguyên tắc giao tiếp. Kỹ năng Lắng nghe và phản hồi. Các vấn đề văn hóa trong giao tiếp. (180ph)	Kỹ năng giải quyết xung đột (120ph)
	5.2 ĐIỀU PHỐI	Kỹ năng dạy kèm (120ph)	Kỹ năng huấn luyện (120ph)
	5.3 QUẢN LÝ HỌC TẬP	Cơ hội học tập - Tự luyện. Kế hoạch/ hợp đồng phát triển học tập cá nhân (60ph)	Cơ hội học tập - Tự luyện. Kế hoạch/ hợp đồng phát triển học tập cá nhân (60ph)
	TỔNG CỘNG	1.860ph	2.220ph

TÀI LIỆU THAM KHẢO

World Adult in Scouting Policy 2017
 World Scout Conference resolutions 1920-2017
 World Youth Programme Policy 2017
 World Youth Involvement Policy 2015
 World Safe from Harm policy 2017
 The Essential Characteristics of Scouting 2019
 The Scout Method 2019
 Scout ship 2020

Tháng 09/2025
 Ủy Ban Quốc Gia và Nguồn lực trưởng
 Hướng Đạo Việt Nam

