



PENGAKAP MALAYSIA

Dewasa dalam Kepengakapan

❏ PROF. MADYA TS.
DR. MUSTAFFA BIN
IBRAHIM

❏ DEWASA DALAM
KEPENGAKAPAN
(ADULTS IN
SCOUTING)

❏ PERSEKUTUAN
PENGAKAP
MALAYSIA

Peranan dan Hala Tuju Dewasa Dalam Kepengakapan

Penubuhan Bahagian Dewasa Dalam Kepengakapan (Adults in Scouting -AIS) adalah sebagai respons kepada keperluan kritikal untuk memastikan **kelestarian dan keberkesanan Pergerakan Pengakap**.

AIS merupakan **sistem pengurusan sumber manusia dewasa yang dibangunkan oleh World Organization of the Scout Movement (WOSM)** untuk menyokong pembangunan dan pengurusan sukarelawan serta profesional dalam Pergerakan Pengakap sedunia.

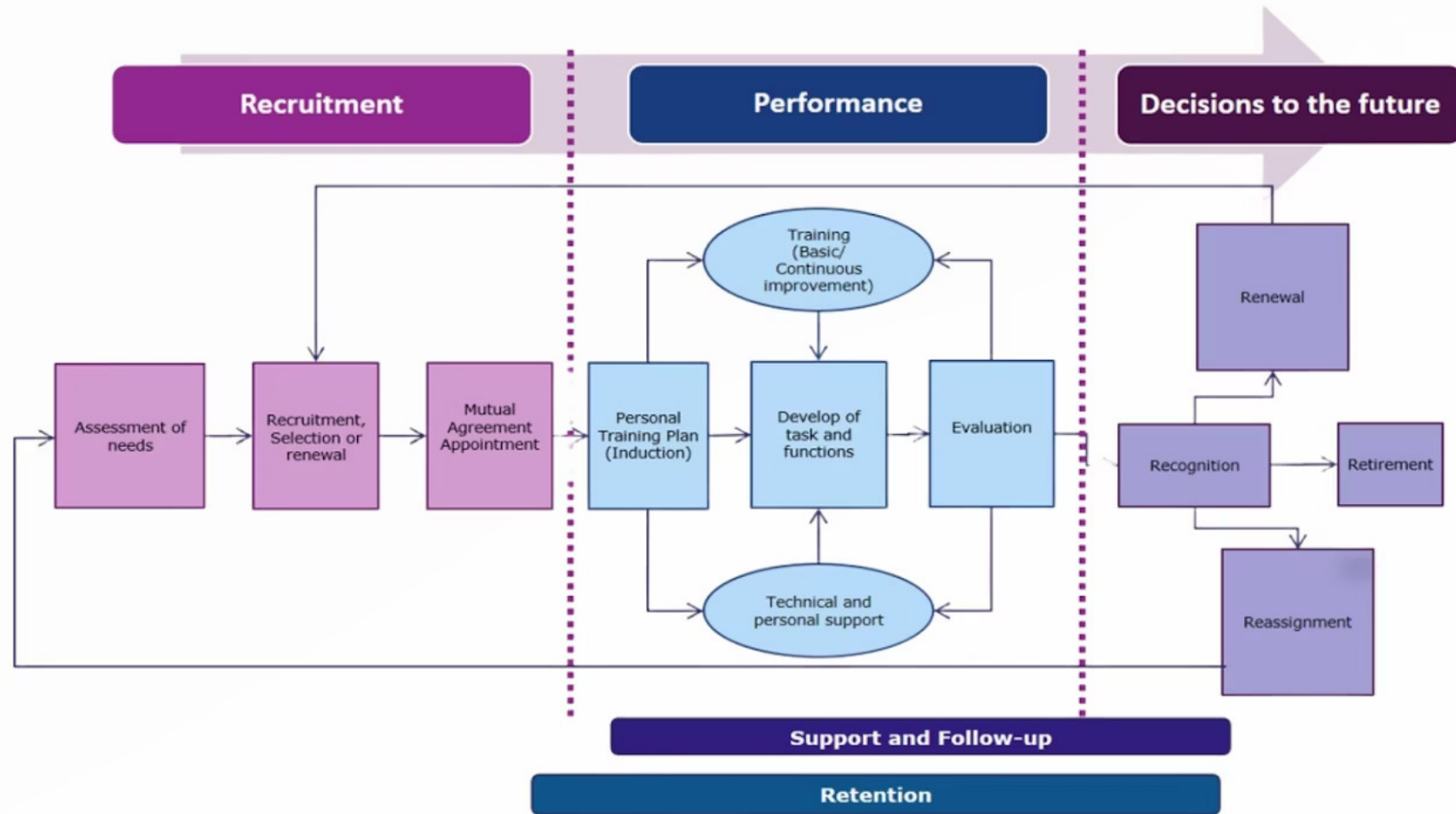
Rujukan : Global Support Assessment Tool (GSAT-D06 Adults In Scouting)

AIS berperanan sebagai kerangka kerja strategik yang memastikan:

- Kualiti program Pengakap melalui pembangunan kapasiti pemimpin.
- Sokongan berterusan kepada semua ahli dewasa.
- Pengurusan berkesan kitaran hidup sukarelawan dari rekrutmen hingga persaraan.

D 06		 ADULTS IN SCOUTING
<i>This dimension deals with how the NSO handles human resource management as recruitment, hiring, training, performance management, compensation, recognition, security, succession, and employee relations. It is critical to the sustainability that the right people are chosen for each position, that they are properly monitored and assessed, and that they are adequately compensated for their inputs and outputs. As per the Adults in Scouting World Policy, when referring to staff, it includes professionals - paid staff - and volunteers.</i>		
0601		The NSO has an Adults in Scouting Policy and the steps in the adult life cycle, including recruitment, induction, monitoring, evaluation, and retirement at all levels of the organisation). This policy is part of the Adults in Scouting Policy and is regularly reviewed.
0602		The NSO has an effective national Adults in Scouting team that consists of members with relevant competencies, is balanced, and reflects the diversity of the community it operates. The committee or team works in collaboration with the national youth programme committee or team.
0603		The NSO has role descriptions and uses mutually agreed terms for all adult positions. These are regularly reviewed with the organisation's structure needs, and communication with concerned parties.
0604		The NSO has defined and implemented a performance appraisal system to appraise annually the performance of adult staff (professional staff and volunteers), which results in their development.
0605		The NSO has defined and implemented a clear remuneration/compensation package policy for adult staff.
0606		The NSO has a defined and implemented a system to recognise the contribution of adults. This system records achievements, recommendations and is accessible to all members. Awards are awarded in a reasonable time and follow transparent processes.
0607		The NSO has mechanisms in place for the efficient management of adult positions (professional staff and volunteers) for fixed periods, and all appointments are recorded.
0608		The NSO has a clear system for adult development and personal development of competences for all adult staff and volunteers. Each learning opportunity is identified and minimum competences required and is provided.
0609		The NSO includes fundamental aspects of Scout management in its Initial Training for Leaders.

Adult Life Cycle - Kitaran Hidup Dewasa



Peranan Utama



AIS (Adults in Scouting) adalah:

- ✿ Sistem pengurusan sumber manusia dewasa dalam Pergerakan Pengakap sedunia
- ✿ Kerangka kerja untuk merekrut, melatih, mengekalkan dan mengiktiraf dewasa
- ✿ Pendekatan holistik yang meliputi semua peranan dewasa (sukarelawan & profesional)



Konsep Adults in Scouting (AIS)

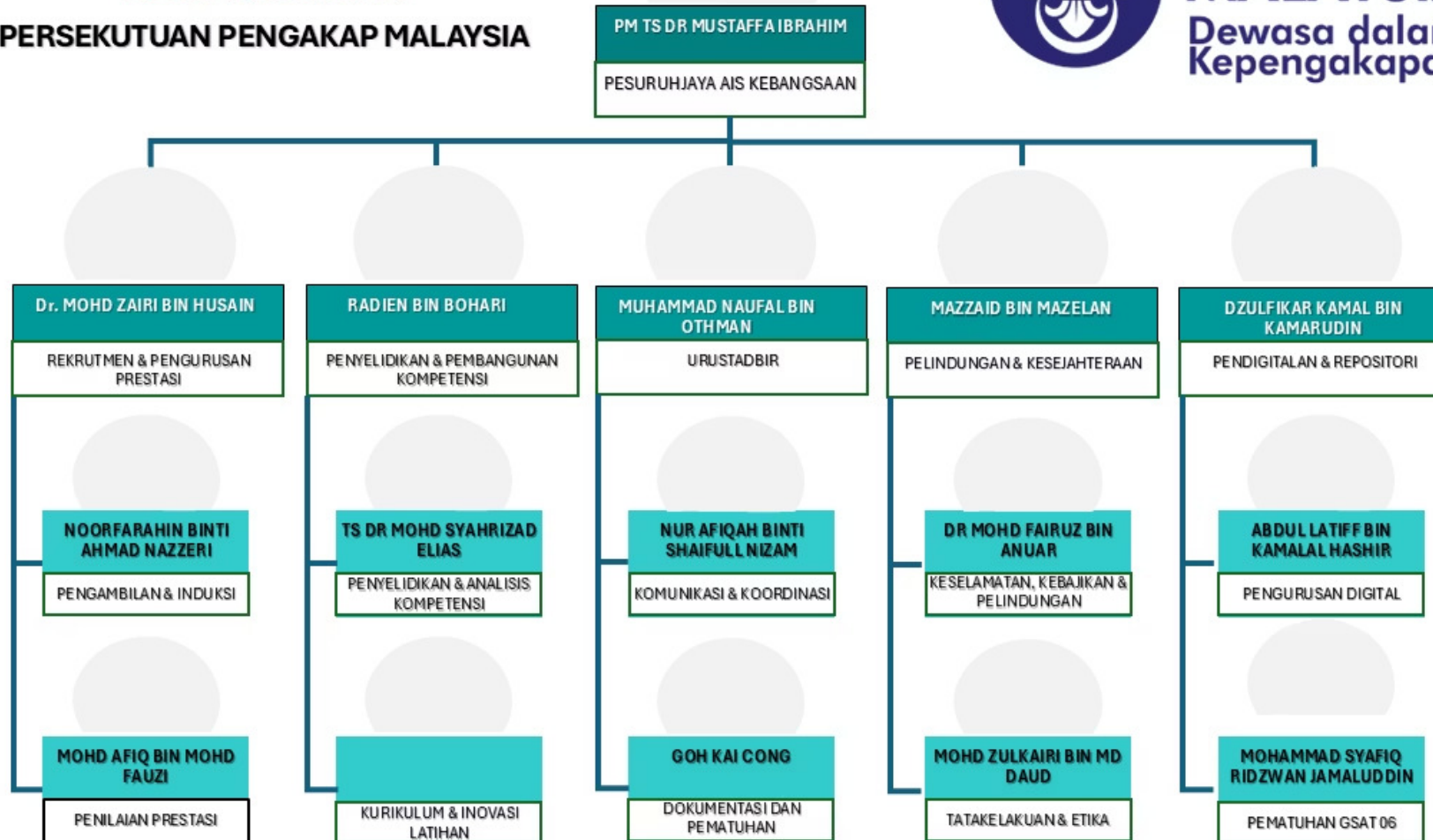
- ♦ Pemimpin dewasa dilatih dengan baik supaya dapat membimbing belia dengan lebih berkesan.
- ♦ Terdapat sistem pengambilan, sokongan, dan pengiktirafan untuk pemimpin dewasa.
- ♦ Pemimpin dewasa memainkan peranan penting dalam menyediakan kepimpinan yang berkualiti.

"Pergerakan Pengakap adalah 70% kerja dengan belia, 30% kerja dengan dewasa - tetapi 100% diperlukan untuk kejayaan"

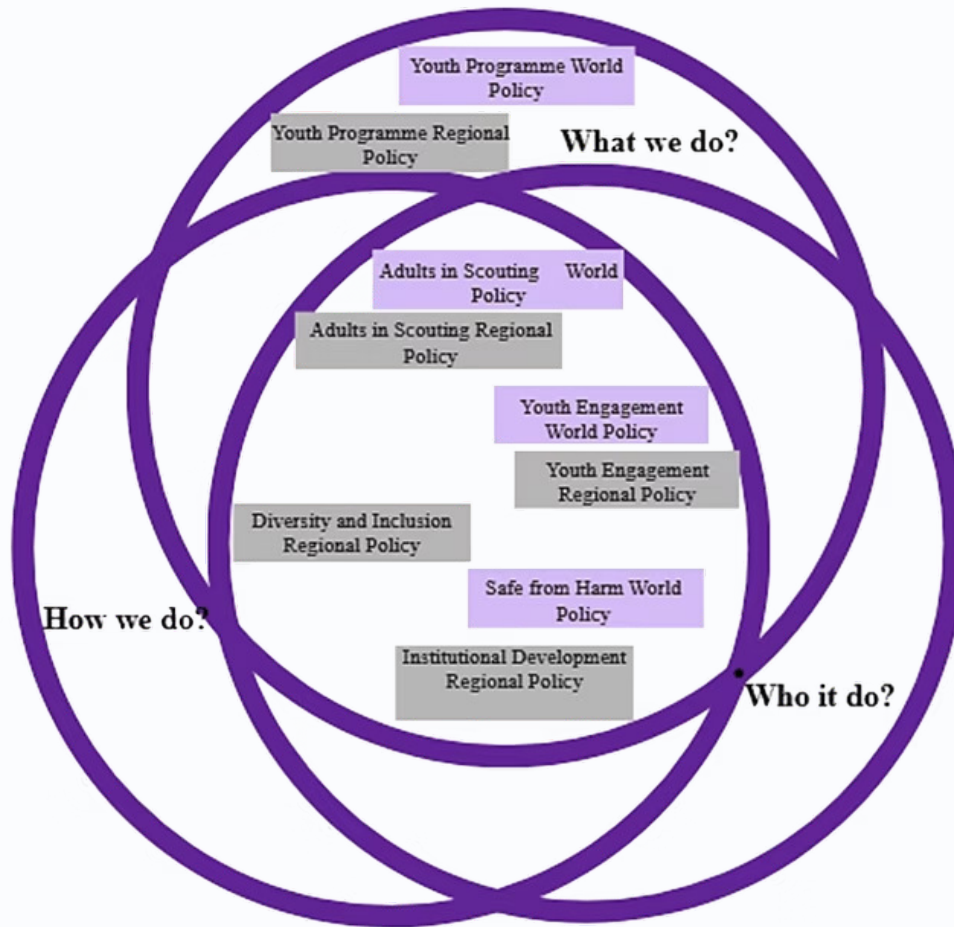
**PASUKAN AIS
KEBANGSAAN**
PERSEKUTUAN PENGAKAP MALAYSIA



**PENGAKAP
MALAYSIA**
Dewasa dalam
Kepengakapan



UUK, Polisi & Dasar Bahagian



- ☐ ADULTS IN SCOUTING WORLD POLICY
- ☐ ADULTS IN SCOUTING POLICY, PPM
- ☐ GSAT VERSION 3
- ☐ GSAT GLOBAL ASSESSMENT TOOL
- ☐ ADULTS ON SCOUTING SELF-ASSESSMENT TOOL
- ☐ MANAGING THE AIS LIFE CYCLE
- ☐ JK AIS KEBANGSAAN (DRAFT)

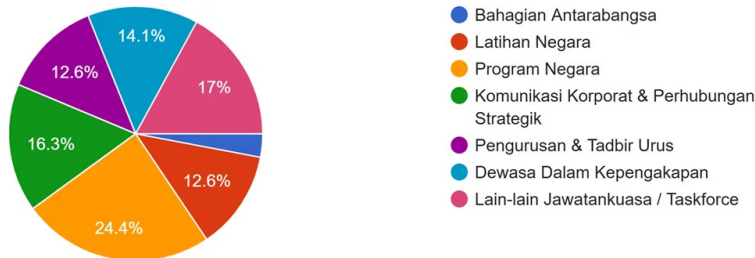


Pencapaian Terkini (Q1-Q2 2025)

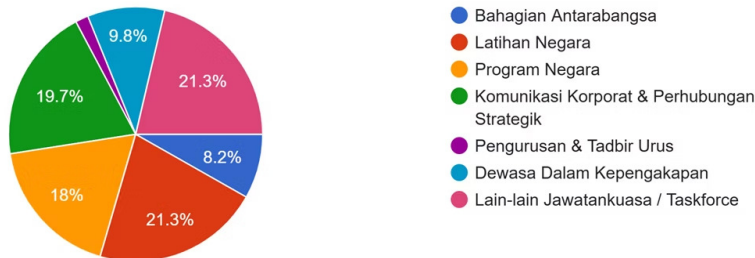
- ☐ 1st CALL REKRUTMEN - SELESAI
- ☐ 2nd CALL REKRUTMEN - SELESAI
- ☐ PERJANJIAN BERSAMA (MUTUAL AGREEMENT) -
MENUNGGU KELULUSAN
- ☐ DECLARATION CODE OF CONDUCT - *MENUNGGU
KELULUSAN*
- ☐ NEXUS 2025 - KURSUS INDUKSI PESURUHJAYA KANAN -
MENUNGGU KELULUSAN - DIS 2025
- ☐ LMS PENGAKAP MALAYSIA - PROPOSAL JK KEWANGAN

1st & 2nd CALL-RECRUITMEN

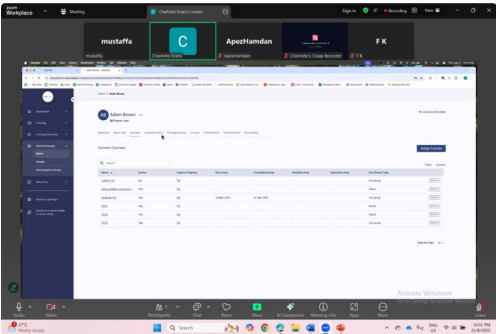
Pilihan Bahagian Pesuruhjaya
135 responses



Pilihan Bahagian Pesuruhjaya
61 responses



LMS DISCUSSION- SKYPREP-CANADA - WOSM LMS



LMS - MOODLE CLOUD SYSTEM



PERMOHONAN SOKONGAN PERKHIDMATAN WOSM

1. PLATFORM
PENGURUSAN
DEWASA -ADULT
MANAGEMENT
SYSTEM
2. SISTEM
PENGURUSAN
PEMBELAJARAN
(LMS) - LEARNING
MANAGEMENT
SYSTEM

Cabaran & Isu Semasa

Perekrutan & Pengurusan Prestasi

Change Management untuk kaedah Perekrutan & Pengurusan Prestasi disebabkan TIADA S.O.P jelas dan kebiasaan dengan kaedah lama yang TIDAK DIDOKUMENTASI.

Red Tape -Birokrasi

Birokrasi yang tidak produktif yang wujud dalam PPM kadangkala membuat sesuatu tindakan tergendala dan ini menyebabkan pengoperasian terganggu.

Innovasi dalam Pendidikan

Keperluan untuk mengemaskini modul latihan agar lebih relevan dengan cabaran semasa dan penggunaan **e-Learning LMS** dalam Kepengakapan.

Penentangan terhadap Perubahan

Rintangan terhadap perubahan dalam PPM berpunca daripada **ikatan kuat pada tradisi, struktur hierarki, dan sifat sukarela**. Keraguan untuk meninggalkan cara lama demi kaedah baharu.

Risiko tambahan termasuk kekurangan kepakaran dalam bidang tertentu seperti teknologi digital dan pengurusan krisis, serta kehilangan pemimpin veteran tanpa pelan penggantian yang jelas.

Strategi & Tindakan

Jangka Pendek



1. Mutual Agreement
2. Declaration of Conduct
3. JK AIS Kebangsaan
4. Induksi/Onboarding Pesuruhjaya Kanan
5. Induksi/Onboarding PK/PIPK - Online
6. Analisa Keperluan Latihan - **Training Need Analysis**
7. Sinergi AIS Kebangsaan & AIS Negeri - Website Pengenalan Adults in Scouting



Adults in Scouting

sites.google.com

"Memperkasa Pemimpin Dewasa untuk Generasi Pengakap Malaysia"

Jangka Panjang

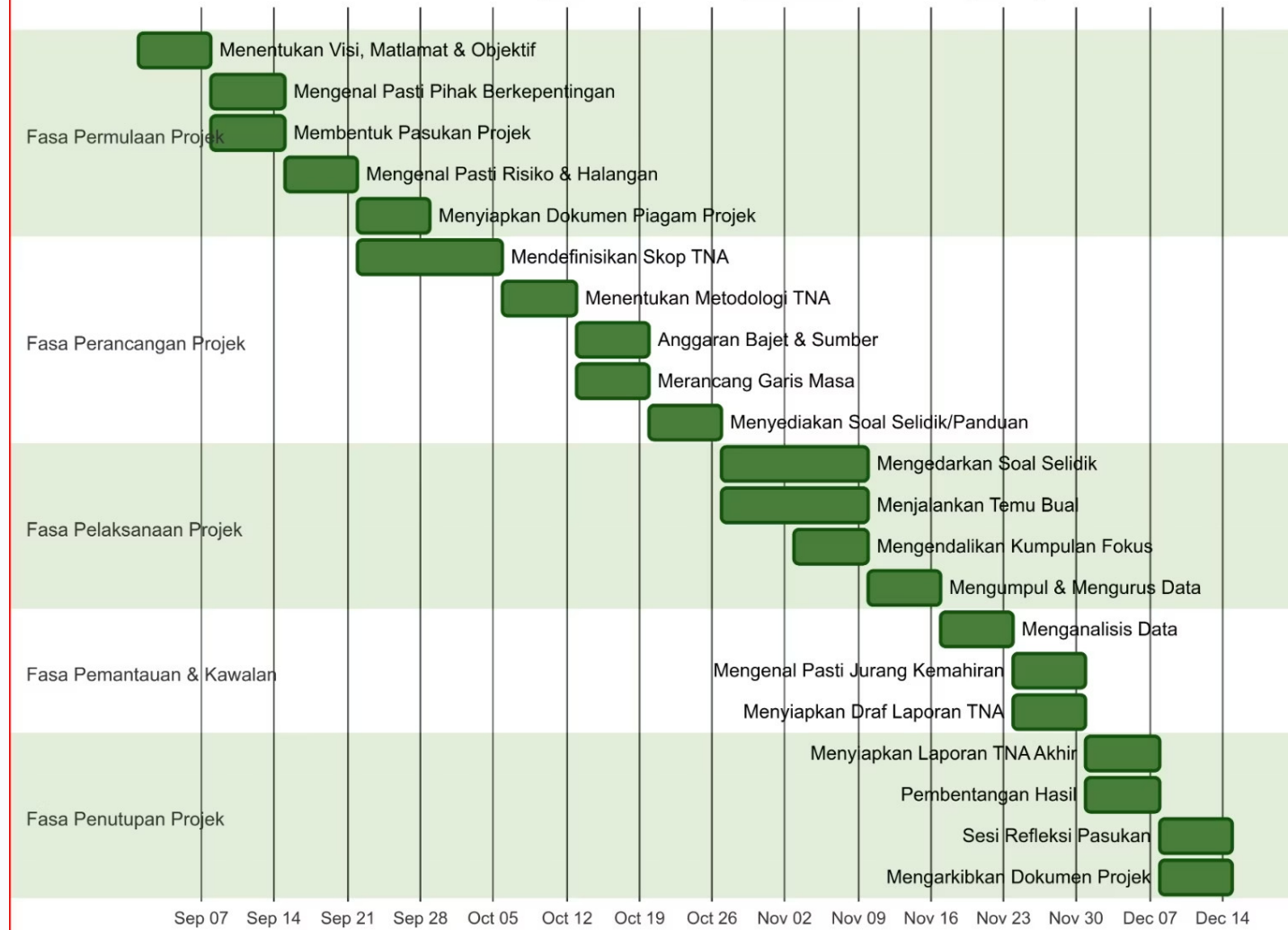


1. Pembangunan LMS Pengakap Malaysia
2. Pembangunan Modul-Modul Kompetensi Pemimpin
3. Pembangunan Modul Pelindungan dan Kesejahteraan (Safeguarding and Wellbeing)
4. Pemurnian Polisi AIS PPM
5. Pembangunan Knowledge Repository untuk Dewasa



World Triennial Plan 2024-2027
World Scout Committee
STRATEGY FOR SCOUTING

Garis Masa Projek Analisis Keperluan Latihan (TNA)



Kolaborasi & Penunjuk Kejayaan

Pihak Berkepentingan

Dalaman: Ibu Pejabat Persekutuan Pengakap Malaysia, Majlis Pengakap Negeri/Daerah, Unit Pengakap Muda/ Remaja/ Kelana/ Pemimpin Dewasa

Luaran: Kementerian Belia dan Sukan, Kementerian Pendidikan Malaysia, Kementerian Pengajian Tinggi, NGO belia, Universiti, WOSM, World Scout Bureau, APR

Keperluan Sokongan

- Peruntukan kewangan untuk Pembangunan Sistem dan Pengoperasian
- Sokongan polisi dan pengiktirafan



Sasaran Kuantitatif

- ✓ Polisi semakan latar belakang diperkenalkan.
- ✓ 95% pesuruhjaya hadir latihan Safe from Harm.
- ✓ 100% pesuruhjaya tertakluk kepada audit.
- ✓ Modul latihan lanjutan tersedia dan digunakan.
- ✓ 90% pesuruhjaya terlibat dalam program mentoring.
- ✓ Platform pelaporan keselamatan diaktifkan.
- ✓ 50% pesuruhjaya baharu melalui program bimbingan.
- ✓ Hubungan antarabangsa diperluaskan melalui MoU.
- ✓ Program latihan berstruktur disediakan dan dilaksanakan.
- ✓ 80% pesuruhjaya melibatkan diri dalam pembangunan profesional berterusan.

Kesimpulan & Seruan Tindakan

Kenapa AIS Penting:-

- Memastikan kelestarian kepimpinan Pengakap.
- Menyokong pembangunan kapasiti pemimpin dewasa.
- Menyediakan sistem sokongan, latihan & pengiktirafan.

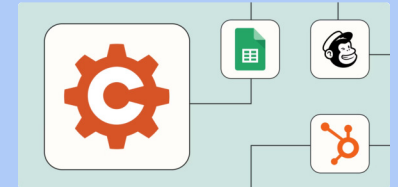
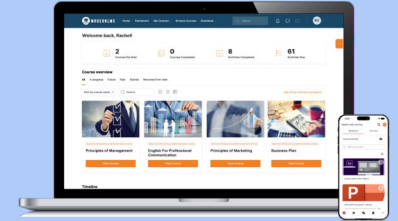
Peranan Majlis Pengakap Negeri:-

- Laksana polisi & modul AIS di peringkat negeri.
- Sediakan mentoring & pembangunan profesional.
- Sokong LMS & audit prestasi pemimpin dewasa.

Cabaran Utama:-

- Tiada SOP jelas untuk perekrutan & prestasi.
- Birokrasi & penentangan terhadap perubahan.
- Kekurangan kepakaran digital & pelan penggantian.

Transformasi Digital Dalam Kepengakapan



Kami menyeru Majlis dan semua ahli untuk terus memberikan sokongan penuh kepada inisiatif Bahagian Dewasa Dalam Pengakap.

Terima Kasih / Thank You

