

Opplæring og ledertrening i Norges KFUK-KFUM-speidere

Dette er landsstyrets styringsdokument for opplæring og ledertrening i Norges KFUK-KFUM-speidere. Dokumentet beskriver prinsipper for ledertrening (jf. §10 i organisasjonsbestemmelsene), samt hovedlinjene i ledertrening for voksne. Dokumentet skal fornyes og behandles av landsstyret årlig.

Prinsipper for ledertrening

Formål

Hovedformålet med ledertrening i Norges KFUK-KFUM-speidere er å gi forbundets tillitsvalgte og frivillige ledere de kunnskaper, ferdigheter og holdninger de trenger for å arbeide for forbundets formål og gjennomføre speiderprogrammet.

Formålet er beskrevet i Grunnreglene §2:

«Norges KFUK-KFUM-speideres mål er å fremme og drive et speiderarbeid for å hjelpe barn og unge til å utvikle en kristen tro og oppdra dem til ansvarsbevissthet, selvstendighet, samfunnsmessig engasjement, mellomfolkelig forståelse og respekt for naturens verdi.»

I tillegg skal tilbudet om ledertrening bidra til å gjøre de ulike lederoppgavene attraktive, samt å styrke forbundets omdømme, for på den måten bidra til rekruttering og å holde på ledere.

Verdier og metode

Ledertreningen skal i innhold og i form legge til grunn Norges KFUK-KFUM-speideres verdier og speidermetoden slik de kommer til uttrykk i heftet «Speiderideen – grunnlag og metode i KFUK-KFUM-speiderne» (2016).

Målstyring

Alle tiltak og kurs skal være målstyrte. Den enkelte kursleder og stab skal ha frihet til å forme de tiltakene og kursene de har fått ansvaret for, og forventes også gjøre dette. Gjennomførte kurs lagres som eksempler som kursledere kan bruke.

Inkluderende

Det skal legges vekt på å inkludere og å tilrettelegge for ledere med ulik alder, bakgrunn og erfaring, og som dermed har ulike opplæringsbehov.

Ikke-formell læring

Ledertreningen skal være deltakerorientert og fostre personlig, sosial, profesjonell og åndelig utvikling hos den enkelte (ikke-formell læring).

Hovedlinjer i ledertreningen

Dette er hovedlinjene i opplæring og ledertrening for voksne ledere. Patruljeførertrening er en del av speiderprogrammet og beskrives andre steder.

- **Opplæring og ledertrening**

Kompetansetilbudet i Norges KFUK-KFUM-speidere består av grunnleggende opplæring og av ledertrening. Den grunnleggende opplæringen skal tilføre frivillige den basiskunnskapen de trenger for å forstå og fungere i rollen som speiderledere hos oss. Det legges opp til at alle skal ha tilegnet

seg denne basiskunnskapen i løpet av sitt første år som leder, og noe av opplæringen er obligatorisk. For de som har behov og ønske om å styrke sin kompetanse ut over grunnleggende opplæring gis det tilbud om ledertrening.

- **Et kompetansebasert system**

Både grunnleggende opplæring og ledertreningen tar utgangspunkt i et syn på forbundets frivillige som hele mennesker som har med seg sine erfaringer og sin kompetanse inn i rollen som speiderledere. Den enkeltes behov for og ønske om å utvikle sin kompetanse er ulik fordi den enkeltes erfaring og kompetanse er ulik. Den enkelte leder står også i en sammenheng med andre ledere. Et heterogent lederteam gir mulighet til å komplementere hverandre og teamet styrkes gjennom å ha ulike kompetanser representert. Derfor er opplærings- og ledertreningssystemet ikke lineært; ulike kurs kommer med ett unntak ikke i noen spesiell rekkefølge. Unntaket er kurset «Velkommen som leder» som skal gjennomføres før andre kurs.

- **Læringsmål som styringsverktøy**

Innholdet i kurs og tiltak innenfor ledertrening og opplæring styres gjennom de læringsmålene som settes for dem i et måldokument. Ut over dette lages det ved behov samlinger av eksempler på gjennomførte kurs, bakgrunnsmateriale og forslag til aktiviteter for læring. Det er staben på hvert enkelt kurs som ut fra sine egne og deltakernes behov og forutsetninger som former kurset innenfor rammen av læremålene.

- **Behovsstyrt system**

Opplæring og ledertrening skal være behovsstyrt – kurs og tiltak skal gjennomføres fordi det ut ifra formålet er et behov for det. Det forutsetter en viss fleksibilitet, fordi behov og forutsetninger kan endre seg. Grupper, sammenslutninger av grupper og kretser kan be om at kurs avholdes lokalt hos dem, dersom de kan garantere et minimumsantall deltakere som sikrer forsvarlig økonomi.

Prioriteringer

Selv om mange kan bli motivert til innsats gjennom en god ledertrening er ressursene ikke ubegrensede. Det må derfor gjøres noen prioriteringer. Disse prioriteringene må være strategisk styrt og relativt stabile.

1. Grunnleggende opplæring og ledertrening. Høyeste prioritet har grunnleggende opplæring og ledertrening. Et speiderarbeid med høy kvalitet forutsetter speiderledere som er (satt) istand til å arrangere gode møter og gode turer som bidrar til å oppfylle formålet. Det er den enkelte leder i enheten og hennes medarbeidere som er den viktigste innsatsfaktoren for å få til dette.

Grunnleggende opplæring og ledertrening skal ha høy prioritet og en stor andel av ressursene bør kanaliseres hit. Dette bør prioriteres høyere enn ytterligere ledertrening for dem som ønsker det.

2. Utdanning nye kursholdere. Relativt høyt prioritert må også rekruttering og utdanning av nye unge kursholdere være. Dette kan ellers raskt bli en begrensende faktor for all annen ledertrening, og det er et langsiktig arbeid.

3. Alle kurs må bygge på ledertreningens formål. Det skal kun prioriteres å gjennomføre kurs som bygger opp under ledertreningens formål.

Systemets oppbygning

- **Opplæring**

Den grunnleggende opplæringen er den informasjonen og kunnskapen alle ledere må ha for å fungere godt i rollen sin. Dette må være lett tilgjengelig og ikke forutsette deltakelse på hele helgekurs eller at man er i en svært aktiv krets. Den må også være utformet slik at den ikke gir et negativt første møte med den nye rollen for ledere som allerede sitter med svært mye speidererfaring. Ledere med mye speidererfaring skal ikke bes om å bruke tid på det de allerede kan godt.

Obligatorisk opplæring

«Velkommen som leder» er et kort obligatorisk kurs som må gjennomføres når man tiltrer som leder og assistent. Kurset har som formål å få lederen til å reflektere over KFUK-KFUM-speideres verdier, sikkerhet og beredskap, og hvordan man kan skape trygge møter, turer og leirer for speiderne. Dette kurset tilbys på kmspeider.no/velkommensomleder. Kurset kan tas alene eller sammen med lederne i gruppen. I tillegg til «Velkommen som leder» så skal det på nasjonale arrangementer, der det er praktisk mulig, tilbys en økt om grenseoverskridende adferd for de som ikke har tatt denne tidligere. Følgende arrangementer bør tilby dette kurset; Lederkonferansen, kretsforum, landsleir og kretsleirer.

Opplæringsplan med form som en sjekkliste. Resten av opplæringen skjer gjennom en opplæringsplan der hver enkelt leder selv har ansvaret for å nå læringsmålene i planen. Planen er i lederhåndboka og på nettsidene våre og presenteres som en punktliste, der det også gis råd om hvor man kan hente denne kunnskapen dersom man ikke har den fra før. En stor del av målene i opplæringsplanen skal kunne nås gjennom å lese i lederhåndboka, forbundets nettsider, snakke med andre ledere i gruppa eller erfare selv. For noen vil det være slik at de ved tiltredelse allerede har nådd mange av målene i planen. Disse kan da hake av de kjente punktene i opplæringsplanen med en gang.

- **Ledertrening**

Etter å ha vært igjennom det obligatoriske kurset og opplæringsplanen får ledere tilbud om ledertrening. Det tilbys kurs med ulike tema og med ulik form og tidsramme. Det kreves ikke at man tar kursene noen spesiell rekkefølge, men enkelte kurs kan kreve forkunnskaper. Disse forkunnskapene kan deltakerne ha tilegnet seg fra forbundets ledertrening, eller fra andre steder. Kursene er for det meste spissede temakurs der man går noe i dybden på et område. Det skal unngås å lage store breddekurs med en stor spredning og mange tema innenfor samme kurset.

Alle kursene ligger i en «kursmeny». Administrasjonen legger kursplanen og skal ta hensyn både til hvilke behov som meldes inn, og hvilke ressurser som er tilgjengelig, for eksempel hvilke kurs man kan få gode kursholdere til. Kursmenyen er sortert i fem kategorier, og det skal tilstrebes at det arrangeres kurs fra alle kategorier i løpet av to år. Kursene i menyen har en enkel beskrivelse, et kort måldokument og eventuelt beskrivelser og eksempler fra tidligere kurs som det har vært gode erfaringer med.

Noen av kursene i menyen ligger fast inne i kursplanen. Friluftslivskursene Turløp/Barmark/Vinter/Kano, samt kursholderkurset er faste kurs i en toårig syklus. Kursholderkurset holdes

annethvert år, eller mer ved behov. I tillegg oppfordres kretsene til å avholde Merkekurs hvert år, og de bistås i arbeidet med å arrangere kurset dersom dette er nødvendig for at det skal bli avholdt. Fast er også et kortkurs eller økt om forebygging og håndtering av seksuelle overgrep og grenseoverskridende atferd. Dette legges fast til nasjonale arrangementer, og kretsene oppfordres til også å holde kurset på sine samlinger.

I tillegg til kursene som allerede er i menyen, kan det legges til andre kurs når spesielle muligheter og behov melder seg.

Kursmenyen:

Kategori	Tittel/ foreløpig tittel	Innhold	Tidsramme/annet
<i>Kurs om kurs</i>	Kursholderkurs	Kurs i å arrangere kurs i forbundet.	En helg. Deltakerne bør være kursholdere eller instruktører i løpet av et år etter kurset. Følges opp av ledertreningsansvarlig.
	Veilederkurs	Kurs om å være veileder på patruljeførerkurs.	En helg. Målgruppe er rovere som kan tenke seg å bidra på Patruljeførerkurs. Kurset har en ung profil og mye sosialt innhold.
<i>Driftskurs</i>	Medlemssystemet	Opplæring i medlemssystem	En kveld.
	Nettsider	Innføring i nettsider	En kveld.
	Kurs for (nye) gruppeledere	Økonomi, organisasjonsdemokrati, styrearbeid, medlemssystemet, konflikthåndtering, politiattest.	Tidsramme ikke landet. Kurset er rettet mot nye gruppeledere eller gruppeledere med lite erfaring. Andre, for eksempel gruppestyremedlemmer er ikke utelukket fra deltakelse.
	Vekst og rekruttering	Vekstarbeid og inkludering (speidere/ledere)	Dagskurs
	Støtteordninger	Interne og eksterne støtteordninger	Halvdagskurs/ en kveld
<i>Friluftsliv</i>	Turledelse Vinter	Å lede speidere på tur om vinteren	5 dager
	Turledelse Kano	Å lede speidere på tur i kano	4 dager
	Turledelse Barmark	Å lede speidere på tur på barmark	4 dager
	På bar bakke	Friluftskurs for viderekomne – det enkle friluftslivet	4 dager
<i>Ledelse</i>	Trekløver/Gilwell	Personlig utvikling	Arrangeres av SPF og i mange andre land. Vi bidrar først og fremst med informasjon til potensielle deltaker
	Barn med adferdsutfordringer	Tilrettelegging, tilpasning og grensesetting	Dagskurs
	Andakt	Hvordan lage gode andakter og sørge for et godt kristent fellesskap.	Dagskurs
	Førstehjelp HLR+DHLR	Hjertelungeredning med og uten halvautomatisk hjertestarter	Dagskurs

	Førstehjelp Speider	Typiske skader og problemstillinger man møter i speidersammenheng.	Dagskurs
	Sikkerhet og beredskap	Hvordan man foretar risikovurderinger og følger beredskapsplanene.	Dagskurs
	Sjøspeiding	Hvordan man kan integrere sjøspeiding i det vanlige speiderarbeidet	Helgekurs
<i>Program</i>	Merkekurs	Speidermetoden samt gjennomgang av 1-4 merker på vandrernivå	Helgekurs som holdes i kretsene.
	Nytt program	Innføring i nytt program	Kveldskurs. Holdes en periode i 2016-2017
Opplæring	Velkommen som leder	Våre verdier og trygge møter	Tas alene eller sammen med gruppen. Gjennomføres på internett. Er obligatorisk.
	Grenseoverskridende atferd	Hvordan vi kan unngå krenkelser og overgrep, og skape trygge møter og turer.	1 til 4 timer. Et kortkurs som skal holdes på alle nasjonale arrangementer der det er mulig. Holdes også på kretssamlinger når mulig. Obligatorisk.

Kursholdere og kursholderavtale

De som blir spurt og påtar seg å holde kurs for forbundet skal oppleve at det er tydelig hvilke forventninger som stilles til dem, og at de blir tatt godt vare på. Det skrives *kursholderavtaler* med alle som holder kurs. I tillegg til at det er en mulighet for å delta i et hyggelig sosialt fellesskap og å jobbe for forbundets verdier og formål, bidrar ordningen med kursholderavtaler til å motivere kursholdere gjennom spennende opplevelser, personlig utvikling og læring, dokumentasjon av den enkeltes kompetanse og erfaring og tydelige og avklarte forventninger. De skaper også en forutsigbarhet for både forbundet og den enkelte.