

Fastställd av Svenska Scoutrådets styrelse 2009-06-13

Pedagogisk grundsyn i utbildning av scoutledare

Scouting handlar om att ge unga människor verktyg till att bli aktiva samhällsmedborgare med ansvar för sig själv och andra. I all utbildning måste det här perspektivet finnas med. Barn och unga är scoutings målgrupp. Utbildningarna syftar därför i förlängningen till att ge ledarna redskap för att göra ännu bättre scouting lokalt.

All scoutledarutbildning vilar på samma pedagogiska grundsyn. Den utgår från det program som scoutförbunden tillsammans har formulerat och det ledarskap som scoutrörelsen har valt. I det här dokumentet beskrivs dels scoutrörelsens program, synen på ledarskap samt något om hur du som kursledare kan förhålla dig till det. Det här dokumentet är antaget av Svenska Scoutrådets styrelse och utgör grunden för all ledarutbildning i Scouterna.

Scoutprogrammet

Scouting syftar till att möjliggöra för unga människor att utvecklas till ansvarsfulla världsmedborgare utifrån de värderingar som uttrycks i scoutlagen och scoutlöftet. Det handlar om att göra unga människor redo för livet. Det gör vi genom vårt program.

Lärandet är centralt och bygger på att scouten själv och tillsammans med andra lär sig i en miljö där det är lätt och roligt att ta till sig nya saker genom att prova på och dra slutsatser och på så sätt få möjlighet att utvecklas.

Scoutprogrammet är en helhet av varför vi gör något, hur vi gör det och vad vi gör. För varje åldersgrupp i programmet finns mål som svarar på frågan varför vi gör något. Mål för scoutens utveckling inom en rad områden som alla strävar mot fem utvecklingsområden: kroppen (fysisk utveckling), gruppen (social utveckling), tron och livsfrågorna (andlig utveckling), känslorna (känslomässig utveckling), tanken (intellektuell utveckling).

En viktig del av programmet är scoutmetoden, alltså hur vi gör något, med sju delar¹. Den är en metod för personlig utveckling genom informellt lärande. Den är utformad för att ge unga människor möjlighet att få utvecklas utifrån sina personliga förutsättningar och är en av de saker som särskiljer scouting. Genom att svara på varför och hur skapas aktiviteter (vad) som bidrar till att göra unga redo för livet.

Mångfald

Scouterna har antagit en handlingsplan för mångfald. I denna definieras mångfald som ”alla som är intresserade av scouting och ställer upp på Scouternas värderingar ska vara välkomna in i och vilja stanna i scoutrörelsen.”

Ledarskap i scouterna

I Scouterna arbetar vi med lyssnande och stödjande ledarskap som en del av scoutmetoden. Det innebär att ledarens roll är att skapa förutsättningar för scoutens utveckling genom att stödja, tillåta och uppmuntra scoutens engagemang och egna ansvarstagande. Detta sker framförallt genom dialog och samverkan mellan scouter och

¹ För en utförligare beskrivning av scoutmetodens sju delar se ”Bit för bit – Boken om scoutmetoden”

ledare. Ledarens uppgift är också att ge scouten bra förutsättningar för att kunna leda sig själv. Olika grupper fungerar olika i olika sammanhang och då behövs olika sorters ledarskap².

Scoutledaren är en ansvarstagande person med uppgift att se både gruppen och individen. Av ledare krävs det öppenhet för andra människor och respekt för varandras olikheter. Vi arbetar med ett demokratiskt förhållningssätt vilket innebär att scouterna är med och formar verksamheten. Ledaren utvecklas både i mötet med scouterna och andra ledare samt i aktiviteter och utbildningar.

Som scoutledare krävs det att man delar scoutings värderingar. Dessa uttrycks i scoutlagen och scoutlöftet samt i scoutmetoden. Ledaren behöver kunskaper kring grupprocesser och hur andra människor kan ha det. I ledarskapet är bemötandet viktigt. Scoutledaren behöver färdigheter i de aktiviteter som man ska vara med och leda. En förutsättning för scoutledare är att arbeta tillsammans med andra, vilket kräver en god kommunikationsförmåga. Som ledare sänder vi ut signaler om vilket beteende som är okej eller inte okej. Vilket ledarskap som scoutledare utövar visar minst lika mycket som vad man säger eller hur man säger det. Den enskilde scoutledaren måste inte kunna allt, tillsammans i ledargruppen finns mer kunskaper än var och en har enskilt. I scouterna tränas ledarskap på många olika sätt genom scoutprogrammet redan från tidig ålder, framförallt i liten grupp.

Pedagogik i scoututbildningar

I all pedagogisk verksamhet behövs en genomtänkt plan för vad det är man vill att deltagarna ska utveckla under kursen och hur man har tänkt sig att det går till.

Utgångspunkten i all scoutledarutbildning är att deltagarna har kunskaper och erfarenheter att bidra med till utbildningen och att alla är aktiva och ansvarstagande. Deltagarna ska bemötas som lärande individer. Viss forskning visar att det finns några viktiga saker att tänka på när det gäller lärande. Det finns tre principer att utgå från, utbildningen ska vara autentisk, relevant och utmanande. Detta innebär att upplägget låter deltagarna prova saker på riktigt. Innehållet ska vara anknutet till den verksamhet som ledaren ska driva, utgå från tidigare erfarenheter samt utmana i både tanke och handling.

Vuxna vill ofta veta varför de ska lära sig en viss sak och vad de kan använda sina kunskaper till. De vill se nyttan av lärandet. Att delta i utbildning är något man väljer själv och det är ens eget ansvar att lära sig något samt att man vill ha möjlighet att välja vad man vill lära sig. Kursdeltagarna har med sig massor av erfarenheter från olika områden som de förväntar sig att få dela med sig av och bygga vidare på. Många är problemorienterade och vill att utbildningen har ett tydligt mål med vad jag som individ kan få ut av den. Det är också en fördel om man kan se nyttan av utbildningen i andra sammanhang som till exempel hemma eller i arbetslivet.

Varje kurstillfälle formas utifrån sina förutsättningar. Mål och ramar finns och är grunden samtidigt som utbildningen skapas i samspel mellan kursteam och deltagare. Deltagarna i kursen har olika förförståelse kring utbildning och vad kunskap är.

² Läs mer i ”Ledarskap en fråga om varför, vad och hur” eller ”Bit för bit – Boken om scoutmetoden”

Lärande innebär en förändring av hur vi förstår vår omvärld. Det kan vara helt nya saker som vi lär oss eller så fördjupar vi sådant vi redan kände till. Vi lär oss saker hela tiden, men utbildning har en chans att koncentrera lärandet eftersom vi då fokuserar på att lära och är öppna för nya infallsvinklar. En vanlig föreställning om utbildning är att läraren är den som har all kunskap vilken ska förmedlas till deltagarna. I scoutledarutbildning vill vi att deltagarna är medskapande och att tidigare erfarenheter ligger till grund för fortsatt lärande. Lära genom att göra innebär att deltagarna får uppleva kursmoment som man sedan reflekterar kring och funderar över hur det kan användas i scoutverksamheten. Olika metoder tilltalar olika typer av människor och olika sinnen eftersom vi har olika sätt att lära oss på. Kursledaren är den som ansvarar för strukturen och ser till att kursen går framåt mot målet, men deltagarna är med och fyller på under tiden. Även deltagarna har ett ansvar att se till att kursens syfte uppnås.

Genomförande av scoutledarutbildning

När vi planerar och genomför scoutledarutbildningar är det en fördel att medvetet arbeta i kursteam. Då kan vi visa på ett positivt sätt att samarbeta där vi hjälper och stöttar varandra. Kursteamet måste se till att de olika delarna hänger ihop och att kursen blir en helhet. Kursledaren ska vara väl förberedd på vad som ska hända under kursen, vara påläst på ämnet och samtidigt kunna vara flexibel och öppen för vad deltagarna har med sig. Som kursteam förväntas man att stötta och hjälpa varandra.

Scoutledarutbildningarna har sin grund i scoutmetoden. Det innebär att kursledarna arbetar aktivt med scoutmetoden och gör medvetna val kring hur man använder de olika delarna under kursen.

Deltagarna behöver känna en trygghet i programmet. Det handlar om att få veta förutsättningarna för att vara med, vad man ska ha med sig, när man ska vara där och annan information som är bra att känna till. Om det finns uppgifter som man som deltagare förväntas göra före, mellan kurstillfällena eller efter kursen måste det vara tydligt hur mycket tid dessa kan ta. När det gäller kurser på plats bör det finnas ett trygghetsprogram som talar om när det är mat, rast och sovtider samt att var och en får veta hur man ska bo.

Mångfald i utbildning

Handlingsplanen för mångfald i scouterna är en viktig del i utbildningarnas planering och genomförande. Konsekvensen av detta blir att kurserna läggs upp på olika sätt så att de passar så många som möjligt. Ramverket är uppbyggt med kurser som finns i moduler samt kurser som är sammanhängande. Det finns olika varianter av kursupplägg tex. webbkurser, kvällskurser eller helgkurser.

Alla deltagare i kursen har behov och önskemål. Det händer att det finns deltagare med uttalade specifika behov. Det kan handla om människor med en viss tro eller med någon särskild kosthållning lika väl som personer med funktionsnedsättning t ex dyslexi eller andra saker att ta hänsyn till. Det är också viktigt att skapa ett klimat så att den som är i minoritet inte uppmärksammas negativt. Du bör eftersträva att majoriteten anpassar sig. Förutsättningar för ett inkluderande klimat är t ex en tydlig information kring det praktiska i kursen, lokaler anpassade för alla behov, ett särskilt rum för vila/bön osv.

Progression i utbildning

Ledarutbildning innehåller tre delar, kunskaper, färdigheter och attityder. Alla dessa delar bör ingå på alla nivåer av utbildning men i olika stor grad och betoningen bör ligga på olika nivåer. Detta gör att de olika stegen bygger vidare på varandra och deltagarna kan uppleva progression i utbildningen.

Kunskaper handlar om fakta, att känna till och veta hur olika saker är eller förhåller sig till varandra. Färdigheter handlar om att kunna göra olika saker medan attityder mer handlar om hur man förhåller sig till det man vet och kan.

På den grundläggande nivån behöver en stor del av utbildningen handla om kunskaper, saker som man behöver känna till för att kunna ta ställning till hur man gör. På mellannivån handlar det mer om färdigheter och att få fundera över hur det jag vet och känner till kan användas i det praktiska. På den högre nivån är det istället mitt personliga förhållningssätt till kunskaper och färdigheter som står i fokus.

Kvalitet och utvärdering

För att säkerställa kvaliteten i utbildningarna genomförs kurser och utbildningar av auktoriserade kursledare. Kvalitet i utbildningen innebär också att kursledarna använder sig av ett lyssnande och stödjande ledarskap, att kursdeltagarnas kunskaper och erfarenheter tas till vara samt att deltagaren upplever att hon har nytta av det som kursen ger. Kvalitet är också att de mål och ramar som ges för respektive modul och utbildning följs samt att den pedagogiska grundsynen ligger som grund för allt arbete.

Systematiska utvärderingar av kurser och utbildningar är en förutsättning för att bibehålla kvaliteten och kunna utveckla utbildningarna inom ramverket.

För organisationens del handlar utvärderingen om ifall deltagarna har lärt sig det som var tänkt i modulen och hur man gick till väga samt om det fattas något för att man ska kunna fullfölja sitt uppdrag som scoutledare. Utbildarna behöver också besvara om materialet och om tidsplaneringen fungerar.

Arrangören behöver få veta hur deltagarna ser på sin upplevelse av kursen som helhet och det praktiska i och kring kursen.

Reflektion

Reflektion är en metod för att befästa lärandet och en viktig del i att lära genom att göra. Det handlar om att fundera igenom vad man har varit med om och försöka dra slutsatser kring vad man kan lära sig av det. I reflektionen kan vi också få veta om det vi har gjort har fungerat som vi har tänkt oss. Genom att kontinuerligt träna reflektion under utbildningar bidrar detta till att synliggöra det lärande som sker samt kunna utvärdera kursen. Reflektion är också ett verktyg för att utvecklas personligt i sitt ledarskap. Reflektion kan ske på många olika nivåer och det beror till viss del på hur frågorna ställs vad deltagarna kommer att reflektera kring. En början i reflektionen kan vara att fundera över vad man faktiskt har gjort och vad man kan lära sig av detta. Den här typen av reflektion baserar sig mycket på fakta om vad som hände. Nästa nivå handlar om att utöver detta reflektera över vilka värderingar som ligger bakom det vi valde att göra. Ytterligare en nivå i reflektionen är att fundera över vilka känslor det väcker i mig och hur jag ser på mitt eget agerande i förhållande till andra. Några saker som är viktiga att tänka på när man arbetar med reflektion är att se till att alla kommer

till tals, att var och en pratar utifrån sin upplevelse av situationen och att ingen tillåts vara nedvärderande mot någon annan.