

Guide til udviklingsplaner for Ungdomskurserne

Hvorfor nu en udviklingsplan?

Udvalget for Ungdomskurserne har besluttet, at I skal lave en udviklingsplan for jeres kursus af flere årsager:

1. Det at udvikle DDS gennem uddannelsen af kursister er ”kun” en del af DDS’ formål med at afholde kurser. Det er ligeledes vigtigt for korpset at udvikle gode instruktører og arrangementsplanlæggere. Derfor vil vi som udvalg gerne sikre os at KSL holder fokus på denne udvikling.
2. Vi kan ikke, og vil ikke som udvalg, overvåge jeres proces igennem kursusåret. Alligevel vil vi gerne have en føler på, hvordan det går i jeres team under planlægningen og afviklingen af årets kursus. Vores mål med at se jeres udviklingsplaner er ikke at finde ”dårlige” teams for at fratage dem kursus. Målet er at forstå jer bedre, for i det hele taget at forstå jeres generelle måde at tænke på, f.eks. når I ellers henvender jer til os.
3. Det kan være nemt at være et gammelt team der ved alting om alting. Men selv gamle hunde kan lære nye tricks og gamle teams har også behov for at blive rystet engang imellem. Vi skal sikre os, at ingen ender med at sidde fast i ”plejer” og faste rammer af vaner og komfortzoner. Ligeledes er det nemt som nyt team at nedprioritere egen udvikling, og der håber vi et venligt skub vil give meget igen.

Hvad skal den bruges til?

Udviklingsplanen er et redskab for jer til at holde en rød tråd i udviklingen af jeres team igennem planlægningen – og afviklingen af årets kursus. Den er ikke skrevet for vores skyld, for vi forventer, at I er modne nok til at kunne tage ansvar for egen udvikling. Derfor skal den alene ses som jeres fokuspunkter for indeværende år, i det skrevne ord.

I sidste ende skal jeres udviklingsplaner kunne bruges til at bistå jeres evaluering af årets proces og jeres udvikling. Indholdet i en udviklingsplan skal derfor kunne forstås målbart og med kriterier der kan evalueres. I hjælp undervejs, af en af korpsets udviklingskonsulenter, som læser jeres udviklingsplan igennem og kommer med råd og sparring til hvordan I evt. kan skærpe den yderligere. Udviklingsplanerne er ikke et værktøj til at rapportere overfor Udvalget for Ungdomskurserne, men derimod et internt værktøj til jeres team.

Hvad skal den handle om?

Faktisk skal den ikke handle om jeres kursus, men om jer! Hvad er **teamets** fokuspunkter? Hvor har **teamet** brug for udvikling og hvor kan **teamet** blive bedre?

Det ligger selvfølgelig indbygget, at når I bliver bedre, bliver jeres kursus ligeledes bedre, men udviklingsplanen har fokus på jer.

Det vil være naturligt, hvis I bruger kurset som rammen for jeres udvikling, da det er produktet I arbejder med. Dette kan være direkte tilknyttet jeres arbejde med at udvikle moduler (f.eks. ”Vi vil gerne lære at bruge konflikthåndteringsværktøjer”), eller det kan være tilknyttet jeres planlægningsproces (f.eks. ”Vi vil gerne fastsætte og overholde deadlines for moduludvikling”). Samtidig kan det også omhandle jeres samarbejde eller ledelse mere generelt (f.eks. ”Vi vil

gerne afholde faste evalueringer af udvalgsstruktur og KSL's arbejde, samt tage relevant handling på denne evaluering").

Det vigtige er, at udviklingspunkterne skal være konkrete og gøres målfaste. Med hensyn til antal udviklingspunkter vil vi anbefale fra 3-6 punkter – det skal være nok til at I udfordrer flere sider af teamet, men så få at I kan huske dem og tage dem alvorligt.

Sidst i denne guide fremgår en vejledning til hvordan en udviklingsplan kan opsættes.

Hvornår skal vi sende den? Og må vi lave den om løbende?

I kan gå til opgaven på to måder:

1. Ved kursusansøgningen opsætter I via UK's skabelon et passende antal udviklingspunkter for teamet. Dette vil vi generelt anbefale, da det fra processens start sætter et klart fokus for teamets udvikling.
2. Hvis I ikke føler jer klar til at lave en udviklingsplan ved kursusansøgningen, kan I på dette tidspunkt opsætte en klar plan for hvordan og hvornår I vil arbejde med teamets udviklingsplan – herunder en plan for hvornår I vil vende tilbage til UK med en færdig udviklingsplan. Dette vil vi anbefale teams der ikke fra ansøgningstidspunktet er samlet i en grad hvor KSL/teamet kan fastsætte en udviklingsplan. Vi forventer at alle teams kan gøre planen færdig senest fire måneder før kursusstart, men lad det fremgå af ansøgningen hvis det forholder sig anderledes for jer.

En udviklingsplan kan udarbejdes af teamet samlet eller varetages af KSL alene. Dette kommer meget an på, hvordan I vil strukturere udviklingsarbejdet, og i hvilken grad KSL ønsker selvstændigt at opsætte mål. Nogle KSL'er vil naturligt vide hvad teamet har behov for, og fremtidige mål kan allerede være noget der indgår i jeres generelle evalueringsproces. Udviklingsplanen skal som udgangspunkt ikke ændres undervejs, da det så bliver et for vagt værktøj at arbejde med. Samtidig skal man dog forholde sig kritisk til sine punkter og mål, og være klar på at tilføje punkter hvis man f.eks. har opfyldt sine mål halvvejs inde i processen. Man må altså gerne revidere sin udviklingsplan, hvis man undervejs bliver klogere på, hvad der er relevante mål for teamet, men det bør holdes til et absolut minimum.

Rigtig god fornøjelse med udarbejdelsen af jeres udviklingsplaner!

Udvalget for Ungdomskurserne

Skabelon til udviklingsplan

Følgende skabelon beskriver hvordan et udviklingspunkt bygges op og beskrives. Skabelonen er et udtryk for hvad vi i udvalget mener, skal fremgå af et udviklingspunkt. Da udviklingsplaner er et arbejdsredskab for det enkelte team, står det jer frit for at arbejde videre med skabelonen, eller opfinde noget bedre.

Udviklingspunkt	<i>Navn på udviklingspunktet</i>
Formål	<i>Beskriv kort baggrunden for at teamet har fokus på netop dette punkt.</i>
Måles ved	<i>Fastsæt de kriterier I vil bruge til at evaluere om I har nået jeres mål. Det kan være en smagssag hvor målbart et kriterium behøver at være, men det skal fra start gøres klart hvor målbart det er. Som minimum skal man gøre sig klart hvordan man vil fastsætte om et mål er nået.</i>
Evalueringsspørgsmål	<i>Fastsæt de(t) spørgsmål der vil være relevant at stille jer selv efter hele processen er overstået. Først og fremmest skal der spørges om målet er nået eller ej. Derudover kan det dog også være relevant at overveje om I på nuværende tidspunkt kan se fornuftige spørgsmål at reflektere yderligere over.</i>

Et eksempel:

Udviklingspunkt	<i>Styrket kompetencer i at indarbejde spejderværdier i kursusindholdet</i>
Formål	<i>I teamet har vi tidligere haft moduler hvor vi aktivt har talt om spejderværdierne. Vi kunne godt tænke os at styrke vores brug af værdiarbejdet som en mere indirekte del af aktiviteterne, og gøre brug af dem som refleksionsværktøj. Formålet med dette er en idé om at kursisterne vil få en bedre forståelse af spejderværdiernes betydning for spejderarbejdet, hvis det kan vises i selve arbejdet, og ikke fx som en selvstændig undervisning afkoblet alt andet.</i>
Måles ved	<ol style="list-style-type: none"><i>1. I planlægningen af alle moduler skal der tages stilling til hvordan spejderværdierne er indeholdt i aktiviteterne.</i><i>2. Ved hver "Blå time" skal der indgå en refleksion over dagens aktiviteter ud fra spejderværdierne. Det skal tilstræbes at gøre dette på forskellige (og sjove!) måder.</i><i>3. Alle teamere skal efter kurset individuelt kunne fremhæve ét punkt hvor de er blevet styrket i at indarbejde spejderværdier i aktiviteter.</i>
Evalueringsspørgsmål	<i>"Har vi opfyldt vores mål om at styrke vores kompetencer i brug af spejderværdier i kursusindholdet?" "Hvilket moduler er blevet styrket/svækket af at skulle indarbejde et fokus på spejderværdierne?" "Har det overordnet set givet et bedre kursusindhold at have spejderværdier som fokus i processen?" "Er der relevant for os at arbejde med samme eller tilsvarende udviklingspunkt i fremtidigt team-arbejde?"</i>

Lidt uddybning: Dette udviklingspunkt er i kategorien "teamets udvikling gennem arbejdet med kursusindhold". Formålet er godt, da det både fastsætter en historisk baggrund, men særligt da det fremgår hvorfor punktet skulle bidrage positivt. Målsætningen er rimelig klar, da det kan sige om det er opfyldt eller ej. Dog er selve kvaliteten i hvert enkelt punkt usikkert, og man kan f.eks. opfylde punkt 1 uden at have gjort noget anderledes for kursusindholdet – dette er en klar svaghed som skal gøres klart. Evalueringsspørgsmålene forholder sig kritisk til værdien af udviklingsarbejdet, og kan se udover hvor vidt punktet er opfyldt.