

Træningsprincipperne

for uddannelsen i Det Danske Spejderkorps

August 2014

Introduktion

Denne udsendelse af DDS' træningsprincipper har til hensigt at genudvikle en viden eller genfortælle historien om arbejdsgrundlaget for vores uddannelse. Det er en historie, der ikke har været fokus på i en længere periode, og ideen er at bevidstgøre os alle om, hvad vi gør, når vi uddanner. Mange nye kræfter er kommet til i arbejdet med uddannelsen i DDS, og udviklingen i uddannelsesverden omkring os er også i forandring. Derfor tager vi nu tråden op igen her.

Det, som vi tager for givet

Når man laver et kursus, er der nogle helt indlysende ting, man som instruktør skal vide og kunne, og som man på en eller anden måde viderefremidler til kursusedtagerne; men nedenunder ligger mere. Bag enhver aktivitet, vi laver på et kursus, er der et formål, en ide, en historie, en oplevelse, en erfaring. For hver instruktion, vi giver, er der en masse underliggende viden, som vi trækker på. Tit trækker vi hver især på vores oplevelser, historie, erfaring eller definition og tager for givet, at alle de andre i teamet forstår en aktivitet, en metode eller en definition på samme måde, og så glemmer vi at tale sammen om det i teamet eller undlader det simpelt hen. Strengt taget er det denne dybere viden, alle disse ekstra forkundskaber hos instruktøren, vi gerne vil give os alle et fælles sprog om.

Et fælles sprog fremmer forståelsen og giver bedre kurser

For at styrke dette fælles sprog og fortsat udvikle kurserne i DDS til fordel for alle medlemmerne i korpset, sætter vi her en samtale i gang, der kan styrke refleksionsgrundlaget, udvikle vores indbyrdes forståelse og gøre uddannelsen i DDS forbilledlig. Gennem en bedre uddannelse får de ledere og spejdere, der deltager i vores kurser, større selvtillid til at optræde ansvarligt lokalt og globalt og bliver i stand til at foretage de valg, hvorved de kan skabe en bedre verden. Og efter kurserne kan de skabe den samme positive effekt i mødet med spejderne hjemme i deres grupper.

Overblik

Hvad er et træningsprincip?

Et træningsprincip er en grundlæggende regel eller norm, som bevidst bliver fulgt, baseret på en holdning eller adfærd i træningssituationer; principper, der vurderes som de bedste til at opnå DDS' formål, og som er i overensstemmelse med DDS' værdier.

Hvordan arbejder det enkelte team og den enkelte instruktør med DDS træningsprincipper?

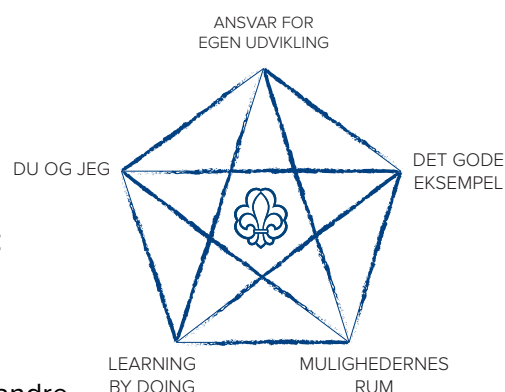
I forbindelse med planlægningen af et kursus vil det være naturligt at se på, i hvor høj grad kurset lever op til træningsprincipperne. Med udgangspunkt i dette dokument kan man holde enkelte elementer i kurset og kurset som helhed op mod træningsprincipperne for at sikre sig, at kurset som samlet forløb bredt afspejler indholdet deri og med en nogenlunde ligelig vægtlægning på de forskellige principper. Træningsprincipperne skal i hele kursusforløbet være tydelige for såvel teamet som deltagerne.

Hvorfor arbejder vi i DDS Uddannelse med træningsprincipper?

Uddannelse i DDS har til opgave at skabe bedre spejderarbejde for spejderne i grupperne landet over. Når deltagerne kommer hjem fra et kursus, omsætter de deres oplevelser og erfaringer i spejderarbejdet i deres gruppe, afdeling eller patrulje (Læs mere om *Ledestjernen* og *Vejen derhen* i APPENDIX 2).

Uddannelsen i DDS tager sit udgangspunkt i *Spejderideen* (se APPENDIX 1), men er til stadighed åben for udviklingen i det omgivende samfund i Danmark og ude i verden. Det vil sige, at vi på en gang er tidssvarende og trofaste i forhold til vores værdier - vi har billedligt talt både vinger og rødder. Arbejdet med træningsprincipperne er en måde at holde kursusteams fast på de ting, der giver kvalitet i et DDS-kursus, og som gør kurset unikt i forhold til kurser i andre sammenhænge.

Fem træningsprincipper



Uddannelsen i DDS tager udgangspunkt i fem Træningsprincipper:

1. Learning by doing - vi lærer gennem erfaring
2. Du og jeg – vi møder kursusedtagerne, hvor de er
3. Ansvar for egen udvikling – vi udvikler os i fællesskab med andre
4. Det gode eksempel - vi spejler os i andre
5. Mulighedernes rum – et rum, der skal udforskes

Der er en indbyrdes vekselvirkning mellem de fem principper, hvis basis er Spejderbevægelsens grundlæggende principper.

1. Learning by doing - vi lærer gennem erfaring

Hvad er Learning by Doing?

Learning by doing er et central element i Spejdermetoden og i uddannelsen af både børn og voksne. Deltagerne lærer ved selv at være aktive i aktiviteterne og ved at prøve tingene af i praksis. Dette ses som modsætning til den situation, hvor der står en instruktør og fortæller alt, mens deltagerne blot hører passivt efter. Princippet om at lære tingene ved at afprøve dem i praksis kaldes også erfaringspædagogik og blev udviklet af amerikaneren John Dewey i begyndelsen af 1900-tallet. Ideen er, at når en person deltager i en aktivitet, opstår der en undren, især hvis aktiviteten udvikler sig anderledes end forventet. Her vil deltageren så prøve at finde andre løsninger gennem refleksion.

Hvordan arbejder vi med Learning by doing?

Vi afprøver aktiviteter af alle slags og søger herefter sammen med kursUSDeltagerne at skabe læring ved at få dem til at reflektere over det, de har afprøvet. Dette sker gennem gode spørgsmål og god tid til samtalen. Når man har haft en oplevelse gennem en aktivitet eller et oplæg, reflekterer man over den, så man efterhånden forstår, hvad der ligger bag aktiviteten og kan anvende denne læring i en ny sammenhæng. Man bliver simpelt hen i stand til at drage læring ud af oplevelserne.



Hvorfor arbejder vi med Learning by doing?

Når deltagerne deltager aktivt i en instruktion, en leg eller en opgave, lever de sig ind i den og får afprøvet deres viden og holdninger over for de andre i gruppen. Vi arbejder med Learning by doing, fordi vi derigennem ønsker at skabe ansvarlige og engagerede samfundsborgere, der vil medvirke til at skabe en bedre verden, og fordi forskningen viser, at det man har været aktivt medvirkende i, er noget af det, man lærer mest af.

2. Du og jeg

- vi møder kursusedtagerne, hvor de er

Hvad vil det sige at møde deltagerne der, hvor de er?

At møde deltagerne der, hvor de er, vil sige at tage udgangspunkt i deres situation. Det vil sige, at man tilrettelægger sit kursus, sådan at deltagerne oplever, at de bliver taget godt imod, og at niveauet for det, der sker på kurset, passer til dem.

Hvordan møder vi deltagerne der, hvor de er?

Udgangspunktet 'du og jeg' understreger, at kursusteam og deltagere er ligeværdige og forventer gensidig respekt og forståelse. Det handler i udgangspunktet om god og hensigtsmæssig kommunikation, om at lytte godt efter, om at udtrykke vore egne ideer tillidsfuldt til forskellige modtagergrupper og møde andre med empati. Vi møder deltagerne, hvor de er, ved at tage udgangspunkt i situationer, de kender, og ved at give eksempler på ting, de kan genkende fra deres dagligdag og tale et sprog, som de forstår. Men nu er deltagerne kommet på kursus for at lære noget, så det er også opgaven at skubbe dem et skridt frem, at skabe læring. Derfor handler det om at bevæge sig gradvist fra deltagernes tryghedszone ud i det nærmeste felt for videre udvikling ved at skabe passende forstyrrelser. Denne udvikling sker fint i en ramme som patruljen. At møde deltagerne, hvor de står, handler også om at variere sine formidlingsformer og være opmærksomme på deltagernes læringsstile. Nogle lærer fx bedst gennem det, de hører, andre stimuleres gennem det, de ser, atter andre skal have tingene konkret i hænderne for at forstå dem. Den enkelte lærer noget ved at knytte ny viden og nye færdigheder til det, den pågældende allerede ved og kan. Samtidig lærer den enkelte i samspillet med fællesskabet mellem deltagerne og i samspillet mellem deltagere og instruktører.

Hvorfor er det vigtigt at møde deltagerne der, hvor de er?

Vi møder deltagerne der, hvor de er, fordi vores udgangspunkt er Spejderlovens ideer om at være en god kammerat, at tage ansvar og være hensynsfuld og hjælpe andre. Dette beskrives også som den anerkendende tilgang, hvor alle deltagere i et kursus er ligeværdige og har samme ret til opmærksomhed og lærdom. Deltagerne har krav på at blive taget alvorligt, at der er respekt for alles synspunkter, så alle får mulighed for at udvikle sig. Samtidig gør vi det, fordi forskningen viser, at denne tilgang giver det bedste indlæringsresultat. Når vi møder deltagerne, hvor de er, giver vi dem de bedste forudsætninger for at realisere deres eget potentiale i fællesskab med andre.

3. Ansvar for egen udvikling

- vi udvikles i fællesskab med andre

Hvad vil det sige at tage ansvar for sin egen udvikling?

Når man tager ansvar for sin egen udvikling, vil det sige, at man vælger at sætte sin viden, sine færdigheder, holdninger og værdier i spil. I en kursussammenhæng betyder det, at man arbejder på at styrke disse elementer i fællesskab med andre.

Hvordan skaber vi rammerne for, at kursisterne tager ansvar for deres egen udvikling?

Det er kursistens eget ansvar at møde med en lyst til læring og udvikling på et kursus; men det er teamets opgave at etablere rammer, som fremmer, at det sker. I første omgang handler det om, at den enkelte bliver opmærksom på de kompetencer, som han eller hun besidder, og som kan videreudvikle. Dernæst handler det om, at deltageren bliver opmærksom på, hvad der giver læring for ham eller hende, og derved bliver i stand til selv at opsøge læring og skabe sit eget udviklingsrum.

Deltageren kan tage ansvar for sin egen udvikling, når det giver mening at handle, det føles trygt at agere i situationen, og der er handlerum for den enkelte. Selvom den enkelte tager ansvar for sin egen udvikling, er denne ikke overladt ganske til sig selv, og den enkeltes udvikling skal ikke ske på bekostning af andre. Når den enkelte lærer i spejdersammenhæng, sker det typisk i patruljen, hvor medlemmerne agerer i forhold til andre og i samspil med andre. På den måde danner fællesskabet rammerne om den enkeltes udvikling, og den enkelte bidrager til fællesskabets – og dermed også andres udvikling. Det handler om gensidighed.

Hvorfor skal man tage ansvar for sin egen udvikling?

At tage ansvar for egen udvikling er et centralt element i Spejderprincipperne internationalt, hvoraf det fremgår, at den enkelte spejder og leder er ansvarlig for sig selv (Duty to self som beskrevet i APPENDIX 1). På denne måde efterlever vi DDS formål om at udvikle (børn og) unge til vågne og selvstændige mennesker, der er villige til efter bedste evne at påtage sig et medmenneskeligt ansvar i det danske samfund og ude i verden. Samtidig er vi også drevet af den ide, at motivation og engagement fremmer den enkeltes læring og skaber en bedre spejderleder. Når kursusedtagerne har fundet guldets i sig selv, kan de bringe dette videre til andre.

4. Det gode eksempel - vi spejler os i andre

Hvad er det gode eksempel?

Når deltagerne møder en instruktør eller et team, sker det med en forventning om at finde en at se op til og lade sig inspirere af både i det faglige og i den personlige adfærd. Det er et ansvar, som man som instruktør skal tage på sig og være stolt af. At være et godt eksempel vil sige at være forbilledlig, at være en god rollemodel i vores måde at tale og handle på. Det er i orden at fejle, men det er vores adfærd efter fejlen, der kan være til positiv inspiration for andre.

Hvordan kan instruktørerne og KSL være eksemplariske på et kursus?

Man skal som instruktør og team på et kursus være en inspirationskilde både i det faglige og det metodiske, når man møder deltagerne. Det faglige skal man gerne kunne anvende direkte hjemme efter kurset, mens adfærden bliver et eksempel til efterlevelse og stræben for kursisten. Man må gerne begå fejl; men man bevarer sin autoritet ved at indrømme dem og tage ved lære. Når man er eksemplarisk, gør man det, man siger. Man lever sine værdier ud i praksis, og det er i handlingen, man bliver vurderet på sin troværdighed. En konkret måde vil fx være at være der for kursisten på et kursus, at lytte frem for at tale, at overholde aftaler, kort sagt ved at være mod andre, som du ønsker de skal være mod dig.

Hvorfor er det vigtigt, at instruktørteamet optræder som det gode eksempel?

Det er vigtigt, at kursusteamet er et godt eksempel, fordi det er ideen i at være medlem af en værdibaseret bevægelse. Spejderarbejdet bygger på nogle grundlæggende værdier og metoder (APPENDIX 1). Kun når deltagerne ser disse værdier og metoder gennemført og oplever dem på deres egen krop, bliver de i stand til at tage dem på sig og videregive dem til andre.

5. Mulighedernes rum

- et rum, der skal udforskes

Hvad vil det sige at udforske mulighedernes rum?

Når man udforsker mulighedernes rum, søger man i planlægningen, gennemførelsen og evalueringen af kurset at genforhandle, hvad det er, vi som team og som kursus brænder for, at være åbne for nye måder at gøre tingene på, ikke stille sig tilfreds med "plejer" og afsøge mange muligheder, inden vi vælger. Det sker som individ, i teamet og i samspil med deltagerne.

Hvordan arbejder vi med at udforske mulighedernes rum?

Det handler om kreativitet, når vi leger og udforsker muligheder, men også om efterfølgende at sortere i mulighederne og lave en kobling mellem det nytænkende og det relevante for teamet og kurset. Endelig skal ideerne føres ud i livet. I mange sammenhænge snakker det omgivende samfund om kreativitet og innovation, men i spejderarbejdet er det tit det legende, vi har i fokus. Det er tit, når vi går ind i mulighedernes rum, at vi får den energi og dynamik, der giver mod på mere. Mulighedernes rum handler også om, at finde løsninger, når vi er underlagt begrænsninger og anvende ressourcer på en ny måde. Vi udfordrer hinanden, vi undres sammen, vi løfter os fra historien, vi tager aktiv stilling, vi lytter til hinanden, vi udnytter hinandens forskellighed, bygger oven på hinandens input og skaber ny mening.

Hvorfor arbejder vi med at udforske mulighedernes rum?

Ved at arbejde med mulighedernes rum sikres kurser af højeste kvalitet. Vi udvikler også evnen til at tænke nyt ved hele tiden at skærpe bevidstheden om at gøre tingene lidt bedre eller forny os. Vi søger ind til kernen af det, vi brænder for, og det, som skaber mening og giver energi nu. Dette sker på baggrund af den gensidige respekt for hinanden og overbevisningen om, at den enkelte kan bidrage til fællesskabets udvikling.

ØVELSE / MODEL:

Hvor er træningsprincipperne i vores kursus?

	Hvordan arbejder vi allerede med dette træningsprincip på vores kursus?	Hvilke nye måder eller vinkler kunne vi arbejde med dette princip på?	Hvilken effekt vil det have på kurset og på kursusedtagerne?
Learning by doing			
Du og jeg - møde deltagerne der, hvor de er			
Den enkelte tager ansvar for sin egen udvikling			
Det gode eksempel			
Mulighedernes rum			

APPENDIX 1: SPEJDERIDEEN

Fra DDS' grundlov:

§3. Formål

1. Det Danske Spejderkorps har til formål at udvikle børn og unge til vågne, selvstændige mennesker, der er villige til efter bedste evne at påtage sig et medmenneskeligt ansvar i det danske samfund og ude i verden.

§4.

1. Som medlemmer kan korpset optage børn, unge og voksne, som vil love at holde spejderloven.
2. Spejderloven
Den, der er med i spejdernes fællesskab gør sit bedste for
 - at finde sin egen tro og have respekt for andres
 - at værne om naturen
 - at være en god kammerat
 - at være hensynsfuld og hjælpe andre
 - at være til at stole på
 - at høre andres meninger og danne sine egne
 - at tage medansvar i familie og samfund

3. Spejderløftet
Jeg lover at holde spejderloven.

§5.

1. Korpset og de enkelte afdelinger tager ikke stilling i partipolitiske anliggender. Derimod forventes det, at korpsets voksne medlemmer personligt tager stilling i samfundsmæssige, etiske og religiøse spørgsmål.

Personlige udviklingsområder

I DDS udvikler vi spejderne

- Fysisk
- Intellektuelt

- Socialt
- Åndeligt
- Følelsesmæssigt
- Kreativt

De 3 internationale spejderprincipper

- **Den enkelte** (Duty to self): Spejderen har ansvaret for sin egen udvikling.
- **Omverdenen** (Duty to others): Spejderen viser respekt for medmennesket, er hjælpsom og viser ansvar overfor naturen og det samfund, vi er en del af.
- **Det åndelige** (Duty to god): Spejderen bestræber sig på at finde en tro, et åndeligt princip, der er større end mennesket.

Motto

Vær beredt

SPEJDERMETODEN

Spejdermetoden er et sammenhængende og fremadskridende program, der giver den enkelte spejder mulighed for personlig udvikling i overensstemmelse med DDS' formål og principper.

- Oplevelser
- Learning by doing
- Patruljeliv
- Friluftsliv
- Værdier
- Medbestemmelse og ansvarlighed
- Aktiviteter og færdigheder
- Samfundsliv

Den helhed og sammenhæng, som disse elementer er et udtryk for, er et særkende for DDS - og ingen af elementerne kan derfor udelades i det daglige spejderarbejde

APPENDIX 2:

LEDESTJERNEN OG VEJEN DERHEN

Ledestjernen for DDS Uddannelse

Uddannelsen giver bedre spejderarbejde

Deltagerne omsætter det lærte til udvikling af deres daglige spejderarbejde.

Uddannelsen er synlig og anerkendt

Vores uddannelse er kendt og anerkendt af såvel DDS' medlemmer som af vores omverden.

Uddannelsen inspirerer til fortsat udvikling og vækst

Vores uddannelse er inspirerende og fremmer alles fortsatte udvikling. Den motiverer alle til hele tiden at udfordre sig selv og sit spejderarbejde. Uddannelsen inspirerer grupperne til at skabe vækst.

Uddannelsen bygger bro

DDS Uddannelse fungerer som brobygger for uddannelsesstilbud fra hele det centrale DDS. Vi laver uddannelse i samspil med omverdenen og resten af DDS.

Vejen derhen for DDS Uddannelse

Uddannelse for alle

Vi vil tilbyde uddannelse af alle – både individ, patruljer, teams, afdeling, gruppe, division og centrale enheder.

Uddannelse af høj kvalitet

Uddannelse skal have et højt fagligt niveau, være relevant og leveres af kvalificerede instruktører. Vi vil sikre, at vi har de bedste instruktører via udvælgelse, uddannelse og træning.

Uddannelse hvor du er

Vi vil tilbyde uddannelse, hvor det er mest hensigtsmæssigt for deltageren. Uddannelsen tilpasses i niveau og form, så den enkelte deltager nås bedst muligt. Tidssvarende kommunikations- og formidlingsformer inddrages, hvor det relevant.

Uddannelse giver veldefinerede kompetencer

Vi vil tydeliggøre, hvilke kompetencer deltagerne opnår. Kompetencerne skal beskrives, så deltagerne også kan se relevansen i forhold til civilt arbejde. Uddannelsen vil arbejde med viden, færdigheder, holdninger og værdier.

Uddannelsen foregår i samspil med omverdenen

Vi vil hente inspiration fra og samarbejde med andre korps, WOSM, WAGGGS, offentlige og private virksomheder og andre organisationer. Vi formidler relevante uddannelsesstilbud fra udbydere uden for DDS.

Uddannelsen bygger på spejderideen

Vi vil uddanne og udvikle med udgangspunkt i Spejderideen og Spejdermetoden, hvor patruljeliv og learning by doing er grundlæggende formidlingsprincipper.