

En ny model for uddannelse & træning i DDS



En ny model for uddannelse & træning i DDS



Overbygningskurser
Livslang læring

Grundkurser
Bliv en god spejderleder

Ungdomskurser
Bliv en god patruljeleder

En ny model for uddannelse & træning i DDS

Overbygningskurser
Livslang læring

Målgruppe: Erfarne ledere, gruppeledere, bestyrelser, fællesorg.
Fx Gilwell, Bliv en nørd til spejderideen, Gruppelederkursus, Sådan laver du et fedt divisionsfællesskab, Internationalt kursus, Politik-kursus, bestyrelseskurser, ...

Grundkurser
Bliv en god spejderleder

Målgruppe: Nye ledere, grenledere
Fx Klan/Leder-event, Sådan leder du et spejdermøde, Sådan leder du en gren, Sådan laver du en international sommerlejr, sådan får du mere sø ind i spejderarbejdet, basale spejderfærdigheder for forældre, fjeldkurser, friluftskurser, PLUS...

Ungdomskurser
Bliv en god patruljeleder

Målgruppe: Tropsspejdere, klanspejdere
Fx PLaN, PUF, ...

Kvalitativ ambition og læringsmål

Overbygningskurser
Livslang læring

Bevare gnisten som leder, Udforske egen spejderidentitet, Øget bevidsthed om egen rolle som leder for andre ledere, Pædagogiske værktøjer (for viderekomne), spejderfærdigheder (for viderekomne), ledelse af frivillige (fx leder for assistenter), udvikle, rekruttere, skabe rød tråd mv.
(se også udd. landskab, målgrp. 4-7)

Grundkurser
Bliv en god spejderleder

DDS' formål, Vide hvordan laver man et spejdermøde, Kendskab til basale spejder-færdigheder, Kende mulighederne for uddannelse i DDS, Pædagogiske værktøjer, inspiration og gejst til ledergerningen, kende og bruge programstof, målgruppeforståelse
(se også udd. landskab, målgrp. 1-3)

Ungdomskurser
Bliv en god patruljeleder

Læringsmål
(se også udd. landskab, målgrp. 8-9)

Kvantitativ ambition & status

Overbygningskurser
Livslang læring

Ambition



500+



500+

Status



~65



~100

Svigtende efterspørgsel.
Behov for mere bredde i kursusudbuddet.

Grundkurser
Bliv en god spejderleder

Ambition



1.500+



1.000+

Status



~ 600



~ 200

KLE x2 udgør langt størstedelen.
Stort udviklingspotentiale på kurser.

Ungdomskurser
Bliv en god patruljeleder

Ambition



1.500+

Status



~ 1.500

Ungdomskurser er generelt særdeles
velfungerende. Fødekæde og rød tråd videre.

Organisering

Overbygningskurser
Livslang læring

Egen porteføljegruppe
med underliggende kursusteam

Grundkurser
Bliv en god spejderleder

Egen porteføljegruppe
med underliggende kursusteam

Ungdomskurser
Bliv en god patruljeleder

Egen porteføljegruppe (nuv. UK)
med underliggende kursusteam

Nationalt og regionalt



Overbygningskurser
Livslang læring

Grundkurser
Bliv en god spejderleder

Ungdomskurser
Bliv en god patruljeleder

Regionalt afvikles allerede en del kurser (typisk i regi af divisioner).

Det er en kultur, vi ønsker at bidrage til.

Porteføljegrupperne har og får i stigerende grad en nøglerolle i forhold til at stimulere det decentrale uddannelsesstilbud og sikre rød tråd på tværs af nationale og regionale uddannelser

Fælles koordinering

Overbygningskurser
Livslang læring

Grundkurser
Bliv en god spejderleder

Ungdomskurser
Bliv en god patruljeleder

Årligt udviklingsarrangement
med fokus på sparring, netværk, rød tråd

**Netværk
for program**

Opgaver fordelt på roller

Korpsledelsen

Korpsledelsen har til opgave at træffe beslutning om de overordnede rammer (ud fra indstilling), dvs. de økonomiske rammer og den overordnede røde tråd for uddannelsen i DDS.

Generalsekretær

Generalsekretæren har til opgave at definere profilen for porteføljegrupperne og udpege medlemmerne. Generalsekretæren er også leder for porteføljegrupperne (og uddannelseschef og –konsulent).

Korpskontorets medarbejdere

Uddannelseschef og –konsulent har det endelige ansvar for kursusudbuddet. Herunder at sikre gode arbejdsvilkår for porteføljegrupperne, administrere de økonomiske rammer og sætte de rette værktøjer til rådighed for kursusteam.

De har også det økonomiske ansvar og træffer beslutning om kurser afviklet af lønnede kræfter.

Herudover har de til ansvar at sikre godt samarbejde mellem porteføljegrupperne og netværk på tværs af hele uddannelsesområdet og sammenhæng med regionale/lokale uddannelsestilbud.

Porteføljegrupper

Porteføljegrupperne har til opgave at sikre det rette udbud af kurser inden for deres område – herunder bl.a. definere rød tråd, skabe nye koncepter og rekruttere kursusteam. Porteføljegrupperne har også ledelsen på området, herunder faglig sparring, netværk og videndeling.

På det enkelte kursus leveret af frivillige kræfter har porteføljegruppen den endelige beslutning om mål for kvalitet, deltagertal mv. og om et givent kursus skal afvikles.

Kursusteam

Det enkelte kursusteam har ansvar for alle øvrige dele af at levere et godt kursus for deltagerne, herunder også bidrage til at skabe rød tråd til andre kurser.

Generelt

Opgaverne løses naturligvis i samarbejde – og de enkelte grupper rådfører sig med hinanden, hvor det er relevant.

Eller en anden måde at sige det: Hvem gør hvad på de enkelte områder?

Det enkelte kursus (frivillige kræfter)

Porteføljegruppen har ansvaret for det overordnede koncept for og mål med det enkelte kursus og kan beslutte om et kursus fortsat skal afvikles. Naturligvis i dialog med kursusteam og udd.chef/-konsulent. Uddannelseschef og –konsulent har ansvaret for økonomien. Alle øvrige opgaver og ansvarsområder (fx indhold inden for konceptet, rekruttering, afvikling etc.) ligger hos det enkelte kursusteam.

Det enkelte kursus (lønnede kræfter)

Uddannelseschef/-konsulent har ansvaret for det overordnede koncept for og mål med det enkelte kursus og kan beslutte om et kursus fortsat skal afvikles og har endvidere ansvaret for økonomien. Naturligvis i dialog med porteføljegruppen. Alle øvrige opgaver og ansvarsområder (fx indhold inden for konceptet, rekruttering, afvikling etc.) ligger hos det enkelte kursusteam.

Kursusporteføljen på de enkelte områder

Porteføljegruppen definerer og sikrer den røde tråd inden for området og rekrutterer kursusteam til at udfylde den. Porteføljegruppen har også ledelsesansvaret – herunder faglig sparring med kursusteam, skabe netværk og videndeling samt gøre det attraktivt at være frivillig. På baggrund heraf definerer udd.chef/-konsulent budgetprincipper og hvilke kurser, der om nødvendigt skal afvikles af lønnede kræfter, samt sikrer sammenhæng med regionalt/lokalt afviklede kurser.

Kursusporteføljen på tværs af de tre områder

Korpsledelsen beslutter den overordnede struktur og den røde tråd på tværs af de tre områder (på baggrund af input fra porteføljegrupper og udd.chef/konsulent). Korpsledelsen/korpsrådet beslutter de overordnede økonomiske rammer (i form af korpsets budget).

Udd.chef/-konsulent har ansvaret for at facilitere netværk og sparring på tværs af de tre områder (årligt udviklingsarrangement).

Øvrige opgaver

Udd.chef/-konsulent har ansvaret for online-plattform til kurser og gode administrative værktøjer til kursusteam i samråd med generalsekretæren. Generalsekretæren definerer (i dialog med frivillige på udd. området) profil på porteføljegrupper, mål/succeskriterier for arbejdet og udpeger medlemmerne.

Det er et fælles ansvar for alle at skabe en god uddannelseskultur i DDS samt et godt samarbejde om den essentielle opgave at uddanne vores fantastiske spejderledere.

Bilag 1: Opgavematrix

B = Beslutter
U = Udfører
R = Rådgiver
I = Informeres

Opgave	Kursusteam	Porteføljegruppe	Udd.chef/-konsulent	Generalsekretær	Korpsledelse
Det enkelte kursus: Mål med og koncept/paradigme for frivilligt afviklede kurser (herunder fx: Kvalitative og kvantitative mål? Fagligt indhold? Skal et kursus fortsat afvikles? Skal det være online eller offline? Evaluering Nationalt eller regionalt?)	U	B	R		
Det enkelte kursus: Mål med og koncept/paradigme for kurser afviklet af lønnede kræfter (herunder fx: Kvalitative og kvantitative mål? Fagligt indhold? Skal et kursus fortsat afvikles? Skal det være online eller offline? Evaluering Nationalt eller regionalt?)	U	R	B		
Det enkelte kursus: Afvikling, indhold inden for konceptet & rekruttering, frivilligt afviklede kurser	B	R			
Det enkelte kursus: Afvikling, indhold inden for konceptet & rekruttering, kurser afviklet af lønnede kræfter	B		R		
Det enkelte kursus: Økonomi (budget og opfølgning)	U	R	B	I	
Kursusporteføljen på et af de tre områder: Definere og sikre rød tråd ("landskab")	R	B / U	R	I	I
Kursusporteføljen på et af de tre områder: Godkendelse af nye kursusteams og rekruttering af nye teams	R	B / U	R		
Kursusporteføljen på et af de tre områder: Løbende faglig sparring og ledelsessparring, gøre det attraktivt at være kursusteam	R	B / U	R		
Kursusporteføljen på et af de tre områder: Netværk og videndeling mellem kursusteams	R	B / U	R		
Kursusporteføljen på et af de tre områder: Budgetprincipper	I	R	B	I	
Kursusporteføljen på et af de tre områder: Definere hvilke kurser der skal afvikles af lønnede kræfter		R	B / U	R	
Kursusporteføljen på et af de tre områder: Sikre sammenhæng med regionalt afviklede kurser, fx i regi af divisioner samt sikre samarbejde med divisioner		R	U		
Kursusporteføljen på tværs af de tre områder: Rød tråd på tværs af af de tre områder	I	R	U	R	B
Kursusporteføljen på tværs af de tre områder: Overordnede økonomiske rammer	I	R	R	U	B
Kursusporteføljen på tværs af de tre områder: Facilitere netværk og sparring på tværs af de tre områder		R	U	R	
Udbyde, vedligeholde og optimere platform til online-kurser	I	R	B / U		
Udbyde gode administrative værktøjer til kursusteams (fx zExpense, Teams osv.)		R	U	B	
Definere profil på porteføljegrupper, mål/succeskriterier for arbejdet og udpege medlemmer	I	R	R	B	R
Skabe uddannelseskultur i DDS	U	U	U	U	U
Skabe godt samarbejde om uddannelse	U	U	U	U	U

Bilag 2: Hvad betyder det for mig?

Jeg laver ungdomskurser: Du skal bare fortsætte. Den vigtigste ændring, du kommer til at mærke, er at du fremover vil blive inviteret til et årligt arrangement med alle de andre, der også laver kurser i DDS.

Jeg laver voksenkurser i den gruppe, vi kalder Basiskurser: Du skal bare fortsætte. Den vigtigste ændring, du kommer til at mærke, er at vi vil arbejde på at tilføre markant flere ressourcer: En ny dedikeret porteføljegruppe. Økonomi. Og forhåbentlig en masse andre frivillige, der også vil være med til at lave kurser.

Jeg laver voksenkurser i den gruppe, vi kalder Overbygningskurser: Du skal bare fortsætte. Den vigtigste ændring, du kommer til at mærke, er at der fremadrettet kommer en porteføljegruppe, der er fokuseret på overbygningskurser. Hvis du er interesseret i at være med i den, kan du tage fat i Anne Meisner.

Jeg er i dag i UK eller i den nuværende porteføljegruppe: Her vil opleves flest ændringer - forhåbentlig til det bedre. Der er en ændret struktur, som gør at vi vil køre tre organisationer i den store organisation. Der er en tydeliggjort opgave- og ansvarsbeskrivelse (side 9-11). Og så kan man forhåbentlig få lov at fokusere på de vigtigste opgaver.

Jeg kunne godt tænke mig at sidde i en af de nye porteføljegrupper: Fedt! Vi skal til at sammensætte teamet. Det er et vigtigt og vanskeligt frivilligjob, og vi får brug for friske kræfter. Hvis du er interesseret i at være med, kan du tage fat i Anne Meisner.

Jeg kunne godt tænke mig at lave et nyt kursus: Fedt! Tag fat i den relevante porteføljegruppe, og hvis du er i tvivl, kan du tage fat i Anne Meisner.