LEDERTRENING- ET HÅNDTVERK ELLER EN TEORI?

Et essay om læringsteorier i lederopplæringen

Av Solveig Leikvoll

INNLEDNING OG BAKGRUNN

” Hva mener dere er viktige tema i lederopplæringen?”

”HMS! Man må tenke gjennom hva som kan gå galt, man må gjøre en sikkerhetsvurdering og tenke i system!” Kristian- elev på kjøretøylinjen, 17 år

” Det er viktig å være grei, vise respekt og få folk til å arbeide. Energien må brukes rett, for jobben må gjøres innen en viss tid! ” Erlend- lærling-18 år

Jeg har arbeidet som kateket i samme menighet i 21 år, i 15 av dem har jeg drevet MILK kurs ( MIniLederkurs for fjorårsKonfirmanter) Kursene har årlig 12-25 deltagere og rekrutterer bredt blant konfirmantene. Årene etter får de tilbud om LIV 1,2, og 3 (Ledere I Vekst) i regi av Haugaland krets av KFUK-KFUM. Ledelsen av LIV kurset er følgende: en Liv-kurs komite, en kretssekretær og lokale veiledere. Flere av temaene for kurset er ivaretatt av frivillige eksterne fagpersoner. Den lokale veilederen er ment til å være et bindeledd mellom den enkelte menighet og krets, samt å følge opp kursdeltagerne.

De fleste som begynner på LIV kurs har gått MILK, og alle ungdommene har praksisoppgaver i lokalt barne, ungdoms og trosopplæringsarbeid. Menigheten er både avhengige av ungdomsledere, bevisst på rekruttering og satsing på unge ledere. Mange av våre aktive ungdommer går yrkesfaglig studieretning på videregående skole ( aldri en week-end uten en elektriker eller bilmekaniker!). Yrkesvalgene og tilbudene på vestlandet har i mange år vært: verft, aluminiumsverk, fiskeri, sjøfart og oljeindustri. Flere av yrkesvalgene går i generasjoner. Lærling i Sogn og Fjordane energi Marius Andre Langø (18) sier dette til avisen Firda ,: «Eg har alltid visst at eg skulle bli energimontør. Bestefar Sverre Langø jobba omtrent der hele livet, og å vere med han på jobb var det kjekkaste eg visste då eg var liten» .Industrien rekrutterer fra mange ulike fag, og videregående skole har gode og varierte tilbud. I tillegg vet de unge at hvis de begynner i oljerelatert industri, vil de få god lønn og gode arbeidsvilkår relativt raskt. På oljeinstallasjoner er det vanlig med 2 ukers jobb og 4 ukers fri. De slipper å ta opp studielån, kan kjøpe egen bolig og bil tidlig i 20 årene fordi de som 17- 18 åringer går ut i inntektsgivende arbeid. Dette igjen virker inn på holdningene til yrkesfagene. Det oppleves ikke som det er noen statusforskjell mellom dem som velger studiespesialiserende, yrkesfag eller andre linjer.

Ungdommer som begynner i industrirelaterte fag har en « vanlig arbeidsdag». Det betyr skole kl: 7.00-15.00 hvor minimum 12 timer i uka er verkstedsarbeid. Når de som 17-18 åringer går ut i lære har de vanlig 8 timers arbeidsdag. Kokkelærlinger jobber både kveld og helg, lærlinger i maritime fag har skift hvor de er ute på båt i flere uker, og har hjemme perioder. Lærlinger i privat næringsliv har vanlig ferieår, og ikke skoleferier. De har heller ikke rett på fri for å drive ideelt arbeid slik som skoleelever har.

Et par eksempler fra lokalt arbeid: to gutter på VG1-elektro kom rett fra skolen til lederpraksis for konfirmanter. De startet dagen kl 6.0 for å rekke skolen, og da de kom til oss kl 15.30 var de rett og slett for slitne for sin lederoppgave. Med andre ord så møtte de forventninger fra oss at de skulle jobbe ”overtid uten pause”. En annen gutt skulle på 1 ukes LIV 3 tur, han var rørleggerlærling i et privat firma og måtte bruke av ferien sin, eller ta en ukes permisjon uten lønn.

Dette er forhold som nødvendigvis må ha innvirkning på rekrutteringen og motivasjonen for både lederpraksis og kursing.

Vi ønsker at mange unge går inn i ledertrening, men jeg har begynt å reflektere over om alle ungdommene kjenner seg igjen i ledertreningens form og opplegg. Har kursansvarlige tenkt igjennom at ungdommene har en svært ulik læringshverdag? Jeg har et særlig fokus på de av ungdommene som går tradisjonelle håndverk og industrifag. Disse fagene er samtidig i hovedsak dominert av gutter. Hvordan fungerer ledertreningens læreplaner og læringsteorier ovenfor disse? Jeg registrerer en dalende motivasjon hos motiverte MILKere for å fortsette på LIV kurs, innlagt utenlandsreise i kurset trigger ikke nok. Jeg hører flere snakker om at en del av kursingen er «kjedelig» og terskelen til « jeg kan ikke i kveld» er ikke så høy. De ønsker å være ledere, men ikke ta videre lederutdanning. De har lederidentitet og ledervillighet, men ser ikke nytten i videre trening. Er det slik at ledertreningen er dominert av kognitive læringsteorier, hvor læringen skjer deduktivt: ved logikk og teori? Med andre ord en læringsmetode de bevisst har valgt bort i sin videregående opplæring? Blir ungdommenes egne erfaringer trukket inn i ledertreningen? En ungdom som går på TIP ( teknikk og industriell produksjon) har helt andre erfaringer og en ulik læringshverdag enn en elev som tar studiespesialiserende linje. Er det en ubevisst tanke at yrkesfag er noe helt annet enn akademia, og derfor ikke intellektuelt utviklende nok for kirkens ledertrening? « kom som du er men bli som oss men det er litt vanskelig siden du er mekaniker».

I min refleksjon over dette har jeg gjort intervjuer med to gutter som begge har valgt yrkesfag. Jeg har samtaler med kretssekretær i Haugaland krets KFUK-KFUM, samt programsekretær på hovedkontoret til KFUK-KFUM, jeg har gått igjennom LIV kurs- permen, og sett på didaktikken til yrkesfag opplæringen og læringsteorier i faglitteratur.

DRØFTING OG GRUBLING

På hvordan kognitiv og sosiokulturell læring blir anvendt i lederopplæringen

Lederhåndboken for LIV kurs beskriver forventninger, krav og kunnskaper organisasjonen ønsker at lederne skal sette seg inn i, vite om og kunne. Den har 10 kapitler med emner som: lederskap, ideologi, vurdering av egen lederrolle, totalforkynnelse, stønadsberettighet, etikk, formålsparagraf osv. Det er opptil kretsene hvordan de vil kurse sine LIV deltagere på bakgrunn av lederhåndboken. Håndbokens intensjon er bla: være en konkret hjelp for ledere, utgangspunkt for å jobbe med egen lederrolle, del av lederkurs, og en oppslagsbok. På tross av dette svarer ingen av guttene at de har fått permen, eller noe annet skriftlig materiale som en del av LIV kurset. De har med andre ord lite, annet enn eventuelle egne notater å støtte seg til i ettertid.

Kristian begynte på LIV 1 kurs, men droppet ut før han fullførte kurset. Erlend har gjennomført LIV 1 og 2, og har begynt på LIV 3 denne høsten. Kristian går Vg2 og Erlend har begynt som lærling i bedrift. Begge er KFUK/M speidere med lederansvar, de tar ofte lederoppgaver og utfordringer. Guttene har lederidentitet, de trives med lederoppgaver og liker å lede. På spørsmål om hva de synes om LIV kurset er de samstemte: de synes det har vært for mye teoriundervisning og hele teoridager. Dette understøttes også av LIV kurs ansvarlige. Erlend svarer at : «Jeg husker lite av forelesninger og teoridager, jeg husker best små oppgavene vi fikk» For Kristian var det så mye at han sier: ” det var ikke verd tiden, det gav ingen mening”, så han droppet ut av kurset midt i året. I L. Monsen sin evaluering av reform 94 , kommer det fram at 40% av elevene på yrkesfag opplevde lite eller ikke noe utbytte av: engelsk, matematikk eller naturfag. Undervisningen i disse fagene gav dem ingen mening og da heller ikke motivasjon til å arbeide med dem. Dette førte igjen til disiplin problemer og høye fraværstall. Nedarvede ( fra Sokrates tid!) ungdomsmyter: de bryter grenser, er uhøflige, og er tiltaksløse og skoletrøtte. Og det er særlig de skoleleie som begynner på yrkesfag. Noe som understøttes av høy drop-out %. Ønsker vi virkelig disse skoletrøtte ungdommer inn i ledertrening og lederoppgaver? Eller er det slik at vi voksne regner med at de har kunnskaper, språk, begreper og forståelse de ikke har, og glemmer at ungdommene ikke har grunnlag for å mestre dem? «hvis de ikke lærer å rydde bør de slutte å komme, og de glemmer jo andakten som er det viktigste!»

Hvordan opptrer voksne, som « lærere» til ungdomsledere? Er vi bevisste på vår rolle som veileder og lærer? Ansatte på leir har arbeidsvern med hviletid. Forventer vi at ungdomsledere på leir skal jobbe 24-7? Er vi klar over hva de lærer på skolen/ i bedriften om arbeidstidsbestemmelser? Er det rett og slett slik at ungdommen har kunnskaper og erfaringer som kursledelsen ikke har?

Det kan virke som om LIV kurs læreplanen befinner seg i industrisamfunnets tankesett, hvor det er et skille mellom de praktisk estetiske fagene på den ene siden og de teoretiske fagene på den andre siden. Dette følger også st. meld. Nr 44 (2008-2009) hvor utdanningslinjen deler mellom de typiske «skolefag» de teoretisk allmenndannende og de yrkesrettede fagene.

Når vi lager lederkurs og veileder unge ledere, er vi bevisst på den læringstradisjonen vi selv har vokst opp i? Og ikke minst: kvalitetssjekker vi opplegg, metode og innhold for undervisningen? Kristian sier dette om sin skolehverdag: « Alt er erfaringslæring, og vi gjentar det til vi har lært det, slik kan lederopplæringen gjøre det også»

Kristian får hjelp til å sjekke at arbeidet er skikkelig, jobbe systematisk, har strategier, planer, arbeider effektivt og lærer kvalitetssikring. Han skal snart ut i bedrift og får å få den læreplassen han ønsker seg er faglig styrke vesentlig for han. Med andre ord står han i en læring som tar sikte på å utvikle han faglig, samtidig er dette vesentlige kunnskaper å ha i en lederrolle. Dette er også mine erfaringer som voksen medleder, både han og andre i tilsvarende situasjon viser stor arbeidsevne, modenhet og forståelse i de lederoppgavene jeg følger dem i.

Kristian og Erlend opplever ikke at de ble spurt om å påvirke LIV kursenes innhold eller metode. Dette mener de er en negativ faktor i kurset. Som en kontrast til dette, forteller Kristian om slik om sin skolehverdag: « Vi har avkryssningslister der vi krysser av for hva vi har gjort, den sjekker læreren og gir oss ny oppgave, som går vi på det vi ikke har gjort så mye, og det vi ikke kan, så finner vi ut hva vi har gjort dårlig og så går han gjennom det vi ikke kan med èn og èn.» For alle er direkte positiv tilbakemelding og ros grunnleggende for et godt og utviklende miljø. Læringssirkelen ( Kolbjørnsen 2006) binder sammen: mestring-selvoppfatning- motivasjon-innsats-læring-mestring…. I Kristians respons kommer det fram at forholdet til lærer er vesentlig for hans læring.

 Hvordan fungerer så læringen i ledertreningen? Det kan virke som om metoden i ledertreningen ofte er en IRF- dialog i kursgruppa: kursleder initierer, deltagerne svarer, kursleder evaluerer. Dette er en undervisningsmetode som skiller seg vesentlig fra den formen de møter i sin yrkesopplæring. Hvor kunnskap nettopp må relatere seg til deres erfaringsverden for å gi mening og motivasjon til videre læring.

Siden kursingen skjer på kretsnivå, og praksis er i de ulike menighetene, vil heller ikke kurslederne følge deltagerne i sin praktisering. Deltagerne skal følges opp lokalt via lokal kontaktleder med gruppeveiledning. Det er ikke utviklet systemer for en-til –en veiledning.

I løpet av det videre kurset har begge har problemer med å trekke trådene i læringsbanene fra det de skal lære i teorien- og til praksis. De har heller ikke fått utdelt noe fagstoff eller litteratur slik at de har mulighet for å repetere det de skal lære. De er med andre ord prisgitt hukommelse og eventuelle notater. Erlend har valgt å gå alle 3 LIV kursene. Noe av grunnen til at han ønsker LIV 3 er at de skal reise til Tanzania, og at det er mye opptil deltagerne hvordan de skal forme kurset. Han svarer følgende da jeg spurte om han forsto hva han skulle lære: «på LIV 1 lærte vi om hvordan man skulle være en god leder, på LIV 2 var det om meg, men fikk jeg ikke vite før jeg begynte på LIV 3» Han har med andre ord gått på lederkurs ett helt år, uten å oppfatte hensikten med læringen. Det kan virke som om LIV kurset har mye passiv læring: høre på forelesninger og notere. I følge læringspyramiden (Petty 2004) husker elevene 15 % av informasjonen som er gitt ved passiv læring. Mens 90% husker hva de har lært hvis elevene umiddelbart bruker det de har lært. Noe Erlend bekrefter når av husker «små oppgavene».

Utfordringen i dette er åpenbar: hvordan kan typiske teoretiske fag gjøres meningsfulle og knyttes opp til praksis? Ett eksempel på dette er når en elev i byggfag skal lære Pytagoras læresetning, da kan han:

1) Sitte i klasserommet og lære via tavleforklaring og arbeidsoppgaver

2) Læreren kan bli med på byggeplassen og gi eleven oppdrag i å lage rettvinklede trekanter osv

Læreren kan med andre ord nærme seg problemet deduktivt: regel- forklaring- oppgave. Eller induktivt: konkret- abstrahering- formulering. Deduksjon bygger på teori og logikk og induksjon på konklusjoner utifra praktiske erfaringer. På samme måten kan ungdommer lære om treenigheten. Deduktivt som ren tavleundervisning, eller induktivt å lære gjennom «trekantprinsippet»: Med trepinner og tau kan de surre sammen en trekant, lære holdbare knuter og surringer, og at denne konstruksjonen har et sterkt bære-element. Så kan man koble inn treenigheten som troens bærende trekantprinsipp. Ved induktiv læringen går teori og praksis hånd i hånd. Dette opplevde guttene i prosjeket :LUDVIK (Leder Utvikling Drevet i Villmark som Intensivt Kurs) Opplegget starter LIV kurset og er en tøff friluftstur med lite mat, innlagte utfordrende oppgaver, samarbeidsøvelser, samt overnatting ute

 Guttene er enige at LUDVIK turen var lærerik. På LUDVIK opplevde de at det var en klar sammenheng mellom teori og praksis. Selve teorien kom som samtale/ debrifing etter turen, rekkefølgen var med andre ord vesentlig i læringen. Først erfaring- så forklaring! Dette understøttes av evalueringsrapporten til reform 94. Elever fra yrkesfagene fortrekker helt klart praktiske arbeidsmåter. En konsekvens av dette er at i Kunnskapsløftet blir Vg2 eksamen i felles programfag lagt opp som en praktisk prøve. Samtidig er det viktig å være klar over at erfaring ikke er en garanti for læring. Hvis erfaringen står alene uten påfølgende systematisk refleksjon over handlingene vil ikke ny kunnskap nødvendigvis utvikles. Et sideblikk til Bibelen og ” Jesu pedagogikk” kan illustrere dette godt: Jesus vasker disiplenes føtter og sier dette til Peter: « Det jeg gjør forstår du ikke nå, men du skal forstå det siden» (Joh 13,7) Da Peter prøver å nekte får han streng beskjed: « hvis jeg ikke vasker deg, har du ingen del av meg» (v 8) Jesus gjør en konkret handling, bryter konvensjonene og gir disiplene en opplevelse, samtidig sier han at han har en hensikt og dette skal de forstå senere. Da Peter prøver å opponere får han klar beskjed om hvis han ikke deltar i handlingen vil han ikke forstå, og derav ikke vite hvem Jesus er: ”ingen del av meg”. Jesus læringsmetode kan settes inn i Kolbs erfaringslæringssirkel : konkret opplevelse- reflekterende observasjon- abstrahering av begrep- aktiv eksperimentering: fotvask- refleksjon –oppstandelse – aposteloppdrag. Altså:

Som et tankekors er det jo verd å ta med seg at Jesus rekrutterte disipler fra ”yrkesfagene” og ikke fra det ”lærde miljøet”.

Praksis er en viktig del av lederkurset. Praksis skjer lokalt, og ved krets arrangementer. Ved den lokale praksisen velger ungdommene selv sin oppgave. Oppfølgningen av oppgavene skjer med samtaler ved veileder i menigheten. Undersøkelser ( Elmholdt og Windsløw 1999) blant lærlinger i bedrift viser at lærlinger ikke bare knytter seg til instruktøren, men også til arbeidskollegaene. Praksisfelleskapet og relasjonsbyggingen i arbeidslaget er med andre ord vesentlig for læringen. Ungdomsledere står i relasjon til en voksenleder, eller instruktør, men også i et felleskap med andre ungdomsledere. Eldre mer erfaren ungdom fungerer som forbilder og medlærere, de yngre ser hva de eldre gjør og kopierer deres lederadferd. Kristian svarer slik på spørsmål om han har noen lederforbilder: «Jeg har et «innbilt» forbilde, vil ha noen av egenskapene til en person og noen av egenskapene til en annen». Kristian har hatt mange ulike ledere rundt seg. Han sier også at siden han « alltid» har vært speider opplever han en kontinuerlig lederopplæring. Han står altså i et praksisfelleskap hvor relasjoner er viktig for å bygge hans lederidentitet. Han er samtidig bevisst på dette, ser rundt seg og kopierer det han liker. Det er med andre ord viktig at ungdommene finner medledere de kan identifisere seg med. Hvis situasjonen er at man kun rekrutterer ungdom som går på studiespesialiserende linje som kjenner igjen den kognitive læremetoden på lederkurs. Hva da med menighetens ungdomsmiljø?

Mats A. Kirkebirkeland skriver i : ”en murersønns bekjennelse” han er student og har fått ekstrajobb i firmaet der faren hans er murer. På vei til jobb møter han en kompis som spør hva han skal og han svarer: ”ned til sentrum for å hjelpe en kompis å pusse opp en leilighet, en blank løgn, men hvorfor løy jeg?” og når han blir spurt om hva foreldrene hans driver med svarer han med vondt i magen: ” Min far er murer, svarer jeg kanskje kort. Hvor oppfølgingsspørsmålet gjerne er: Eier han bedriften selv da? –Nei han bare jobber der. Han er kun murer.” Kirkebirkeland spør om høy akademisk utdannelse har høyere verdi enn yrkesfagene. Er det slik at kirkens ” høyeste akademiske utdannelse” : teologien/ prestestudiet er modellen for ledertreningen? Hvor et indirekte mål for ” vellykket ledertreningen” er rekruttering til akademisk kirkelige fag og utdanninger? Ole Thorstensen skriver følgende i sitt essay: De manuelle : Utdanningen ser ut til å bygge på en idé om at fagkunnskapen i praktisk arbeid ikke er intellektuelt og kunnskapsmessig god nok til å bygge mer kunnskap rundt. Alle skal ha nøkkelen til det akademiske paradiset, og man kan få inntrykk av at det viktigste er at man skal bli skikket til å kunne angre på sitt praktisk rettede yrkesvalg, og heller ta en bachelorgrad.

Hva skjer i så fall med kirkens og ungdomsmiljøene sitt mangfold? Kan vi i det hele tatt kalle det et mangfold?

INN FOR LANDING

Erlend svarer dette på hva han synes er viktigst med lederkurs : ” Unge i bedrifter får store oppgaver og skal deligere. Med lederkurs og erfaringer kan man håndtere dette bedre.” Denne refleksjonen fra Erlend viser at på sitt beste fungerer lederkurset både som en støtte i hans arbeid, og tilbake igjen i hans lederoppgave vet han hva det vil si å utføre et arbeid med kvalitetsmål. Kristian svarer følgende på om det er behov for lederkurs: ”Mange har det, men speideren er lederkurs nok for meg.”

Det er vesentlig for menighetsarbeidet og lederutviklingen at klimaet er positivt, stimulerende og inkluderende. Unge ledere har ulik kompetanse, utgangspunkt og egenskaper. Det er ikke det samme å være skoletrøtt som å være læringstrøtt!

Det er viktig at alles lederegenskaper blir sett og får utvikle seg. I LIV kursets læreplan bør man tenke gjennom særlig disse tingene:

1) Hva er LIV kursenes pedagogiske plattform?

2) Hvordan ta høyde for ulik arbeidstid og arbeidsbelastning og utformes slik at alle ungdommer kan delta.

3) Hvordan kan erfaringene og didaktikken yrkesfaglige ungdommene har med seg utvikle og berike ledertreningen?

4) Hvordan kvalitetssikre kursene.

Liv kursets valg av læringsteori må være gjennomtenkt. En kognitiv metode, som er en forelesnings/teoribasert kunnskapsoverlevering vil gjenkjennes av ungdom på studiespesialiserende linje. Samtidig som ungdom på yrkesfag har valgt vekk denne formen for læring. Det er viktig å se forskjell på skolegang og frivillig ledertrening, men nettopp da er det ikke mindre viktig at man er bevisste på valg av læringsteori! Det er viktig at læringen er relevant for det ungdommene faktisk skal gjøre som ungdomsledere. Det er vesentlig at de kan trekke læringsbaner fra kurs til praksis. Ett eksempel på dette er fra MILK kurset. Jeg har laget flere rollespill for å belyse ulike temaer. I ett av spillene skal den samla gruppen spille at de planlegger en konfirmanttur. En person skal lede gruppen i planleggingen, men får ikke vite hvordan gruppens samspill er. Gruppen får roller som: konfliktgruppe, svermegruppe, maktkamp ol. Ledelsen av gruppen går på omgang. Det er helt tydelig at ungdommene henter sin adferd fra sin viktigste erfaringsverden: skolen. Dette bruker jeg også i refleksjonen mellom hvert spill. Den” verste” situasjonen er der ungdommene får i oppgave å være helt tause og ikke gi respons til leder i det hele tatt. Alle har tilsvarende erfaringer fra skolen, og fordi de er solidarisk med den som er leder i rollespillet, forstår de hvordan det kjennes. I refleksjonen etterpå kommer det tydelig fram empati for lærere de har hatt i tilsvarende situasjon. I samtalen etterpå belyser vi sammen: hva om konfirmantgruppen du skal lede på leir er slik? Dette er sosiokulturell læringsteori satt ut i praksis. Læringen gir mening, knytter sammen erfaringer slik at ungdommene utvikler ny kunnskap: kunnskaping skjer!

Det er viktig at ledertreningens læreplaner tar inn over seg at ungdommene har en svært variert skole/ arbeidshverdag. Det betyr at i kursplanleggingen må man” sjekke sendetid”, når på døgnet/ i uken er det best å ha kurssamlinger. Det er en god ide å kartlegge ungdommene, spørre dem hvordan hverdagen deres ser ut og planlegge utafra dette. Da vil man i god tid kunne fange opp både lange arbeidsdager og skiftarbeid, og store innleveringer og prosjekter. Ungdommene legger merke til at deres hverdag blir tatt på alvor og respektert fra kurslederne sin side. Kursledere må heller ikke glemme at ungdommenes hovedarbeid er å være elev/ lærling, og å være ungdomsledere er noe de gjør i FRITIDEN. Det de fylle fritiden sin med skal være kjekt og kjennes meningsfullt. Derfor må man legge planer som gjør at det å være leder og ta lederopplæring på fritiden må være både lystbetont og lærerikt.

Ungdom i yrkesfaglig opplæring har mye kunnskap og mange erfaringer som ledertreningen kan ha stor nytte av. Den pedagogiske plattformen er en ting, en annen ting er selve fagkunnskapen deres! Bare tenk på hva disse ungdommene faktisk kan: mekanikere, elektrikere, kokke og restaurantfag, tømrere, rørleggere … !! Alle frivillige lederere vet at det er mer enn å holde andakt! Det er stadige praktiske utfordringer: koret skal ha lydutstyr, middager skal kokes, strømmen går på leirstedet, biler som stopper, sceneshow skal rigges, det er brannøvelser, 1.hjelpsøvelser, evakueringsøvelser osv. Her er det mye lederkursene kan øse av kunnskap og erfaringer! Kristian på 17 år mener at man må lære å gjøre sikkerhetsvurderinger. Hvor ofte gjør man dette? Er dette et tema når man gjennomfører breddetiltak i trosopplæringen: rømningsveier , bruk av brannslukningsapparat, 1.hjelp hvis hår tar fyr osv. Kristian tok VG1 på elektrolinjen, og lærte disse tingene. Hvis lederkurset inviterer en HMS/ brannmann til å gå gjennom dette, kan samtidig gutter som Kristian være en medleder i emnet. Både kurs-ungdommene og Kristian vil kjenne at deres kunnskap er viktig og anerkjent!

Sist med ikke minst må lederkurs kvalitetssikres. Det gjelder innhold, relevans, måloppnåelse, målgruppe, formidlere, tilrettelegging, inkludering osv. I dette arbeidet, både nasjonalt og lokal vil man ha stor nytte i å velge sosiokulturelle læringsteori. Som nettopp vil favne alle ungdommer, uansett videregående opplæring, til og med de som har droppet ut av videregående skole! For å få med bredden av unge må kurset legges opp slik at bredden blir motivert og veien fra læring til praktisering må være kort. Den lokale veileders rolle er svært viktig. Denne personen må kjenne ungdommene, både når det gjelder rekruttering og i oppfølgingsarbeidet. Godt relasjonsbyggingsarbeid er en nøkkel til et godt arbeid.

TIL SLUTT: « gjering og gjerning!»

«Det er forskjellige nådegaver, men Ånden er den samme. Det er forskjellige tjenester, men Herren er den samme. Det er forskjellige kraftige virkninger, men Gud er den samme, han som er virksom og gjør alt i alle.» (1.kor 12,4-6)

« Send meg nå en mann som er dyktig til å arbeide med gull og sølv, bronse og jern, med purpurrødt, karmosinrødt og purpurblått stoff, en som også er dyktig i gravering. Han skal arbeide sammen med de dyktige mennene som jeg har her i Juda og Jerusalem, og som min far David forberedte til dette. Send meg også sedertre, sypresser og sandeltre fra Libanon! Jeg vet at mennene dine er dyktige til å felle trær i Libanon. Og mine folk skal arbeide sammen med dine» (2.krøn 2, 7-8)

Hilsen Paulus :teltmaker og skriftlærd, og Salomo: konge og byggherre!

…Og dermed ble det både menighet og tempel, fordi håndverkerne og tenkerne jobbet… hånd i hånd !

LITTERATURLISTE

Dale, Lars Erling: kunnskapsløftet: på vei mot felles kvalitetsansvar?- Oslo universitetsforlag 2010

Nilsen, Sigmund Egil og Haaland, Grete: Lærling gjennom praksis, innhold og arbeidsmåter i yrkesopplæringen- Pedlex 2013

Indrebø Langlo, Malene: Reportasje: Legg bøkene vekk for å nå måla- Avisen Firda 22.11.2014

Kirkebirkeland Mats A.: Leserinnlegg: En murersønns bekjennelse- Avisen VG 16.11.2014

Thorstensen, Ole: Essay: De manuelle- Avisen Morgenbladet 21.08.2014

Red:Hopland, Line Larsen, Klare, Anne Mathilde, Myrset Lars Helge, Mæland Vibeke Marie, Taranrød Helge: Liv, ledere i vekst/ lederhåndboken- Norges KFUK-KFUM (ikke datofestet)

Johnsen, Elisabeth Tveito: Hvordan medierer undervisningspreget trosopplæring kristen tro og tradisjon- Teologisk tidsskrift 113 nr/2 2012

Holmqvist, Morten: Trosopplæring som livsstil, en analyse av læringssyn i Trosopplæringsplanen- Prismet, pedagogisk tidsskrift 63, nr 1 2012

Horsfjord, Helene: Stadig bedre- en metodikk for evaluering og kvalitetsutvikling- KA, 2013

Afdal, Geir: Menigheten som lærende felleskap, sosiokulturell læringsteoris muligheter og begrensninger som perspektiv på kirkelig læring- Prismet, pedagogisk tidsskrift 59 nr. 4 2008

Endresen, Erlend/ Gabrielsen, Kristian: intervju/ samtaler nov 2014 (gjennomlest og godkjent)