

Ledarutbildning

Hur motiverar man sina ledare till utbildning?

Detta är en svår uppgift. Många av oss som är ansvariga för utveckling och utbildning av ledare känner oss ibland maktlösa. Varför kom det inte några till den här kursen som vi hade jobbat så hårt med och som vi tyckte var så bra? Svaren varierar mycket, om vi ens får några – i vårt tycke – hållbara svar.

Många gånger ser vi oss blinda på just detta: att folk inte kommer till våra kurser, men vi tänker kanske inte på att man inhämtar kunskap på så många olika sätt. I utbildnings-arbete talar man om minst två former av utbildning, nämligen *informell* och *formell*.

Kunskap på olika sätt

Den formella utbildningen är i detta sammanhang de regelbundna kurser vi erbjuder inom vår organisation, lokalt, på distrikts- eller riksplanet. Den informella utbildningen är i princip all utbildning som sker utanför en speciell kurs eller ett seminarium som man anmält sig till. Den sker oftast inom ledargruppen, dvs man lär av varandra. Ett bra ledar-bibliotek är en god investering som man inte bör försumma att göra, liksom att prenumrera på några ledartidningar. Man kan läsa sig till mycket god kunskap i sin egen takt.

Personlig utbildningsplan - mentor

Det första man bör göra för sin ledargrupp är att skapa en personlig utbildningsplan för var och en. Denna ska även inkludera en utvärderingsdel. En god idé är att börja arbeta med mentorer. En mentor är en stödperson som inte alls behöver vara expert inom just det område det gäller, vare sig det är musik, scouting eller konfirmandarbete. Det allra bästa är om ledaren själv kan hitta sin mentor, kanske inom församlingen/föreningen, kanske utanför den. Tillsammans med mentorn sätter man sedan upp sina personliga mål, som ska vara mätbara, realistiska och tidsbestämda. Glöm inte att utvärdera efter ett tag, då ser man vad som gick fel och vad som var bra.

Ledarutbildningar utanför kyrkan

Poängtera för era ledare att man faktiskt kan ha stor nytta av en ledarutbildning även utanför kyrkan eller föreningen. Man utvecklas som människa och får del av kunskap som man kan använda t ex i sitt jobb eller inom familjen. Många ledare blir motiverade av lite mera handfast belöning, som att man ger ekonomiskt bidrag till kursen och att man får ett riktigt kursintyg efter genomgången utbildning.



Ibland kan man behöva undanröja rent praktiska hinder för ledarna att delta. Kvällstid kanske är besvärligt för ensamstående som har barn hemma liksom helger. I stället kan man erbjuda utbildning under den tid som barn- eller ungdomsgruppen samlas i vanliga fall – och skaffa ersättare som tar hand om gruppen. Ett annat sätt är att ordna barnvakt under kurstiden.

Ledarna vet att när de väl kommit iväg till en kurs blir det oftast väldigt lyckat, det är vägen dit som är krånglig. Det är ett lyft att få träffa andra ledare och utbyta erfarenheter, man vet att arbetet i gruppen går mycket lättare när man fått nya idéer och dessutom har man kul på kurs!

Utbilda utbildarna

Glöm inte bort att även de som har det direkta ansvaret för ledarnas utbildning behöver egen utbildning. Det kan vara konsulent eller pastor som också ska ha egna utbildnings-planer. Om ni tänker pröva på att arbeta med mentorer – glöm inte att dessa bör få viss utbildning i vad det innebär att vara mentor, hur man utvärderar, ger råd, uppmuntrar och lyssnar.

□