

Ledersamtale - Rubjerg Knude gruppe

Gruppens navn er opdigtet, ligesom personerne er fiktive personer.

Forløbet er afprøvet med godt udbytte.

Introduktion til Rubjerg Knude gruppe

Rubjerg Knude Gruppe er en velfungerende gruppe, der har omkring 70 medlemmer.

De har alle enheder fra bævere til og med Rovere. Mange af lederne har været med i mange år, og enkelte nye er kommet til gennem tiden. De er gode til at spotte nye ledere blandt de store spejdere.

Traditioner er der mange af i gruppen. Gruppelederen Keld Pedersen spørger tit med, at vi ikke siger "Vi plejer at gøre.." hos os siger vi, "Vi har tidligere haft succes med.."

Lederne i gruppen er engagerede og er gode til at forny aktiviteterne. Det giver dog altid nogle gnidninger, når man bevæger sig væk fra det kendte.

Formålet

Udover at få talt om hvad det vil sige at være leder hos KFUM-spejderne, også at bringe lederne sammen om gruppens arbejde, de håb og drømme, de går med hver især, og åbne for dialogen i lederkredsen.

Tidsramme

En aften

Deltagere

Alle ledere i gruppen samt en facilitator, som ikke er med i gruppen til dagligt.

Forberedelse

Alle ledere var interesseret i at få gennemført en Ledersamtale og efterfølgende modtage Lederbrev. Gruppens ledere er inviteret til spisning.

De var bekendt med at efter spisningen ville der komme en person udefra for at facilitere ledersamtale som gruppesamtale.

Facilitator kom dog og deltog i spisningen da spisesituationen er en tryk og kendt ramme og her kan der hentes ord, vendinger og situationer der kan bruges i aftenens proces.

Menuen var pizza

Alle ledere havde fået til opgave at vælge en pizza på menukortet. Man indledte spisningen med at præsentere sin pizza og fortælle, hvorfor man havde valgt netop den. Under spisningen var der almindelig snak på kryds og tværs uden særlig struktur. Det eneste, der blev gjort, var, at sikre at alle var med i snakken, så ingen kom til at sidde og "putte sig".

Første runde

Det jeg finder værdifuld

Da alle var mætte, blev der taget en runde ved bordet, hvor man skulle fortælle om sin bedste spejderoplevelse – og hvorfor den er husket.

Formålet var at skabe et åbent positivt sprog med nogle fælles referencer, man kan bygge på.

Eks. når Ofelia siger, at sommerlejren i 2012, hvor man sad tæt omkring bålet med spejdersangbogen, var en stor og stærk oplevelse, så har alle andre en følelsesmæssig trædesten til at forklare ud fra..

Anden runde

Hvordan spejderarbejdet udvikler og der progressive program

Metode: Open fishbowl

Materialer: En stol til hver deltager. Facilitator har forberedt spørgsmål der kan drøftes ud fra.

Formålet er at åbne for, hvor mange syn der er på at udvikle. Deltagerne vil derefter bedre være i stand til at forstå de andres syn på et progressivt program.

Varighed: 30 minutter. 10 minutter til opstilling og instruktion. 20 minutter til open fishbowl.

Open fishbowl er en måde at give plads til at tale og tid til at lytte.

- Man stiller en lille kreds af stole med front ind mod midten – cirka en 1/4 del af stolene.
- Udenom stilles resten af stolene også med front mod midten.
- Dem, der sidder i den inderste kreds, er dem der, diskutere – og de eneste der må sige noget. De øvrige deltagere lytter.
- Sidder man i inderkredsen og ikke har mere at bidrage med, rejser man sig og går ud i yderkredsen, hvor en af deltagerne skal sætte sig ind i inderkredsen.
- Sidder man i yderkredsen og brænder med indlæg, må man få tilegnet sig en plads i inderkredsen, før man må deltage i diskussionen.

Første påstand der skal drøftes:

Bævere må ikke sove i telt. Den oplevelse skal vente til man er ulveunge.

Efter 20 minutter stoppes denne seance.

Der samles kort op på, om der er nogen, som har haft nogle aha-oplevelser og fået øjne og ører åbnet for nye syn på et progressivt program, og på hvordan andre ledere kan opfatte et progressivt program.

Tredje runde

Det jeg synes du er god til, og min udvikling som leder

Metode: Line up med makkerskifte.

Materialer: Ingen

- Deltagerne stiller op 2 og 2 på to rækker overfor hinanden.
- Deltageren i række A starter med at fortælle til makkeren overfor, hvad man synes vedkommende er god til. Derefter bytter man, så deltageren i række B fortæller makkeren overfor, hvad man synes vedkommende er god til.
- Derefter skal deltageren i række A fortælle, hvad han eller hun gerne vil blive bedre til. Derefter er det deltageren i række B's tur.

Alle taler sammen to og to på en gang og man skal kun tage nødvendigt hensyn til, at sidemændene også kan høre hinanden.

- Nu rykker alle en plads til højre.
- Den person, der står længst til højre, skifter over i den anden række og bliver nu makker med den, som vedkommende stod ved siden af før.

Dette gentages 4 gange.

Der samles op efter runden, hvor det interessante er, om nogen har åbnet op og fortalt noget, man ikke har sagt tydeligt tidligere. Desuden vil nogle sandsynligvis ændre lidt på, hvad de gerne vil blive bedre til.

Nu har man sagt højt, hvad man gerne vil udvikle. Dermed kan andre motivere og sparre. Udviklingsønske er blevet udtalt, og dermed er det ikke længere en stille drøm.

Fjerde runde

Min tro og det kristne spejderarbejde

Metode: Rundkreds med mikrofonen taler

Materialer: Lejrbål – kan evt. være en masse stearinlys, man samles om i rundkreds. En ”mikrofon”

Der laves et ”lejrbål” og der må meget gerne være mørkt, så bålet eller lysene bliver det stemningsfyldte og samlende. Deltagerne sætter sig tæt i rundkreds.

Udgangsspørgsmålet er: *”Hvad var din seneste aktivitet med spejderne, som involverer kirken eller forkyndelse”*

- Facilitator starter med at fortælle om en aktivitet, og hvad man synes var det gode ved netop den aktivitet.
- Mikrofonen sendes på rundtur, gerne på kryds og tværs efterhånden som modet til at bidrage er til stede.
- Man må gerne fortælle om flere ting – og man må gerne bygge ovenpå, hvad andre fortæller.

- Når alle har bidraget fortsættes med, at man fortæller om, hvad man kan drømme om som bidrager til, at gruppen har en profil, der er i sammenhæng med at være et Folkekirkeligt arbejde.

Denne runde kommer tæt på deltageres personlige forhold til kirke og tro. Derfor er fortrolighed, tid og ro vigtig for, at tankerne bliver formuleret og udtalt.

Runden afsluttes efter ca. 20 minutter, eller hvad facilitator vurderer, der skal til for, at deltagerne får fortalt det, de tænker, men uden at det går for langt ud over den enkeltes komfortzone.

Facilitator samler op og indfanger nogle af de stærke pointer, der er kommet frem. Det er vigtigt at huske, at netop i den stemning, der forhåbentligt er skabt, er anerkendelse et meget stærkt værktøj.

Anbefaling

Denne form for Ledersamtale egner sig godt til grupper af ledere, hvor en personlig samtale vil være for grænseoverskridende og ukomfortabelt.

En del af virkemidlerne i de enkelte elementer baserer sig på, at man kender hinanden, og at man har nogle spejdererfaringer, derfor er metoden kun velegnet i etablerede ledergrupper.

Metoden er velegnet, selv om man måske ikke har tradition for at sætte ord på, hvorfor man gør som man gør.

Hvis man arbejder med Paletten som omdrejningspunkt for gruppens fælles planlægning, vil denne metode for Ledersamtale spille godt sammen med gruppens programmer og planlægningsmøder.