

En vejledning om vejledning

"Forholdet mellem Hjælperen, og den der skal hjælpes, maa være saadan - at man, når det i Sandhed skal lykkes en at føre et Menneske et bestemt Sted hen, først og fremmest må passe på at finde ham der, hvor han er, og begynde der.

Dette er Hemmeligheden i al Hjelpekunst. Enhver, der ikke kan det, han er selv i Indbildning, naar han mener at kunne hjælpe en Anden.

For i Sandhed at kunne hjælpe en Anden, må jeg forstaae mere end han - men vel først og fremmest forstaae det, han forstaar. Når jeg ikke gør det, saa hjælper min Mere-forstaaen ham slet ikke.

Vil jeg alligevel gjøre min Mere-forstaaen gjældende, saa er det, fordi jeg er forfængelig eller stolt, saa jeg i Grunden i stedet for at gavne ham egentlig vil beundres af ham.

Men al sand Hjælp begynder med Ydmygelse: Hjælperen må først ydmyge sig under den, han vil hjælpe og herved forstaae, at det at hjælpe ikke er at være den Herskesygeste, men den Taalmodigste - at det at hjælpe er Villighed, indtil videre at finde sig i at have uret og ikke at forstaae, hvad den anden forstaar."

Søren Kierkegaard. "Brudstykker af en ligefrem Meddelse", 1859

Maslows behovspyramide



Når vi tilfredsstiller vores behov på ét niveau, fortsætter vi til det næste lige ovenover og får derved nye behov.

Hele spejderlivet afspejler behovspyramiden: finde føde, skaffe ly, gruppefølelse, anerkendelse, selvudvikling og medansvar.

Ledelsestyper

Diktator: *Autoritær* leder bygger sin position på magt. Bestemmer patruljens mål og arbejdsform, giver kun de absolut nødvendige informationer, udsteder ordrer og administrerer straf og belønning.

Demokratisk: *Medengagerende* leder inddrager patruljen i beslutninger om mål og metoder, baserer sin autoritet på kundskaber, giver rigelige informationer og lytter aktivt til forslag og ideer.

Laissez-faire: *"Lade stå til"* leder præsenterer opgaven for patruljen, men tager ingen initiativer. Hvis nogen ønsker kontakt er han til disposition, men passiv. Gør intet for at gribe ind, og bryder sig egentlig ikke om at blive belempret med patruljens problemer.

Ledelsestyper

Diktator



Demokratisk



Laissez-faire



Mågen

Mågen er en fugl - og det karakteristiske ved den er, at den kan flyve. Mågen kredser rundt oppe i luften og ser tingene fra oven. Set med mågens øjne får det, der sker på jorden en anden størrelse, og dermed måske en anden betydning. Derfor kan det tit være interessant at høre, hvad en måge har at sige om det, der sker på jorden.



En måde at se sig selv som vejleder, er at se sig selv som en måge. Som vejleder har du mulighed for at "hæve dig op" over det, der p.t. diskuteres og føles meget vigtigt i patruljen. Som måge har du mulighed for at bidrage til arbejdet i patruljen ved at minde om, at tingene - set i fugleperspektiv - kan se anderledes eller mindre ud end de gør i situationen. Ved at ændre perspektiv kan der blive plads til andre ting, som f.eks. hvordan samarbejdet forløber, om det er rart at være i patruljen, og om det virkelig er vigtigt at bruge tid på de ting, der bruges tid på.

Målsætning

Et mål skal være:

- Specifikt
- Målbart
- Acceptorat
- Realistisk
- Tidsafgrænset



Patruljen har svært ved at finde frem til et mål med deres arbejde. Eventuelt ønsker de selv at definere målet med det de laver men har svært ved at lave et godt mål. Det kan være de mangler forståelse for et eller flere af de tre krav.

Ved at fortælle at et gode mål ofte er målbare, udfordrende og realistiske, vil gruppen få lettere ved at arbejde med de mål som de er i gang med at arbejde med.