



DET TEOLOGISKE  
MENIGHETSAKULTET

# LEDERKURS FOR UNGDOMSLEDERE I DEN NORSKE OG SVENSKE KIRKEN, - EN PEDAGOGISK ANALYSE AV LÆREMIDLER.

**Kandidatnummer 4005**

**Veileder**

Førsteamanuensis religionspedagogikk Morten Holmqvist

*Masteroppgaven er gjennomført som ledd i utdanningen ved  
Det teologiske Menighetsfakultet og er godkjent som del av denne utdanningen*

Det teologiske menighetsfakultet, 2017, høst

AVH5040: Masteroppgave i kirkelig undervisning: (30 ECTS)

Studieprogram Master i kirkelig undervisning

Antall ord: 21106 ord

## **SAMMENDRAG**

I denne oppgaven analyserer jeg to ledertreningsopplegg for ungdom etter konfirmasjonsalderen. Disse er MILK fra Norges KFUK-KFUM, et 1-årig kurs for ungdomsledere, og Ledarutbildning för Unga ledare i Svenska kyrkan, et 3-årig kurs for konfirmantledere. Begge disse brukes i menighetsarbeid i Norge og Sverige.

Oppgavens problemstilling er hvordan disse ledertreningsoppleggene skriver fram et lærende fellesskap, og hvordan disse kan være gode læringsarenaer uansett hvilken bakgrunn den enkelte har. Metoden som er brukt i oppgaven er dokumentanalyse.

Utgangspunktet for oppgaven er teorien om læring som deltakelse i et praksisfellesskap.

Analysen er gjort på bakgrunn av det som Etienne Wenger mener er tre dimensjoner som må være til stede i et praksisfellesskap, nemlig gjensidig engasjement, felles virksomhet og felles repertoar. I analysen har jeg sett på det enkelte ledertreningsopplegg og sett på hvordan disse vil kunne fungere som et lærende fellesskap. Jeg har gått gjennom begge ledertreningsoppleggene, og plassert både likheter og forskjeller inn i disse tre dimensjonene.

Hovedforskjellen på de to oppleggene er at MILK er 1-årig, mens Ledarutbildningen er 3-årig. Dette gir selvsagt ulik mulighet for at det kan bli et praksisfellesskap. MILK er et opplegg som er tenkt å være lite ressurskrevende, noe som viser seg ved at det er så detaljert at det er liten mulighet til endringer om det skulle være behov for det. Dette er også utfordrende i spørsmålet om det kan bli et praksisfellesskap. Ledarutbildningen regner deltakerne som fullverdige medlemmer i fellesskapet fra første stund, og gis mulighet til å bli del i praksisfellesskapet.

## Innhold

<b>1. Innledning</b>	4
1.1. Avgrensning	5
1.2. Problemstilling	6
1.3. Annen forskning på temaet	6
<b>2. Teoridel</b>	9
2.1. Hva er læring?	9
2.2. Debatten og synet på læring	10
2.3. Lev S Vygotskij	12
2.4. Tre dimensjoner i et praksisfellesskap	14
2.4.1. Etienne Wenger	14
2.4.2. Gjensidig engasjement	14
2.4.3. Felles virksomhet	15
2.4.4. Felles repertoar	16
2.4.5. Praksisfellesskap	17
2.5. Metode	18
<b>3. Analyse av MILK og Ledarutbildning i Svenska kyrkan med utgangspunkt i de tre dimensjonene hos Wenger</b>	20
3.1. Beskrivelse av MILK-kurset	20
3.2. Beskrivelse av Ledarutbildningen	21
3.3. Analysedel	22
3.3.1. Innledning	22
3.4. Gjensidig engasjement	24
3.4.1. MILK	24
3.4.2. Ledarutbildningen	28
3.5. Felles virksomhet	33
3.5.1. MILK	33
3.5.2. Ledarutbildningen	38
3.6. Felles repertoar	40
3.6.1. MILK	40
3.6.2. Ledarutbildningen	50
3.7. Kort sammenfatning av de to kursene	54
<b>4. Drøfting</b>	55
<b>5. Oppsummering</b>	59
<b>6. Litteraturliste</b>	61
<b>7. Vedlegg</b>	63
7.1. Skjematisk oversikt over de to lederkursene, med likheter og forskjeller	63
7.2. Faktaboks Ung ledarutbildning	65

## 1. INNLEDNING

I menigheten hvor jeg jobber har vi hatt unge ledere med i barne- og ungdomsarbeidet (særlig på konfirmantleirer) i en årrekke, men vi har hittil ikke tatt utgangspunkt i ferdige ledertreningskurs i dette arbeidet. Vi har nå satt i gang et arbeid med å skape et lokalt ungdomslederkurs, og i dette arbeidet har vi blitt oppmerksom på at de aller fleste vi har hatt innom som ledere hos oss kommer fra yrkesfaglige studieretninger i videregående skole. Dette er et fenomen som jeg er interessert i å arbeide videre med, først og fremst hvordan ulike ferdige ledertreningskurs tar hensyn til denne målgruppa. Jeg har også hørt kollegaer si at de tilgjengelige kursene ikke tar hensyn til de som kommer fra yrkesfagene. Dette vil jeg prøve å finne ut av om stemmer. Er kursene teoretisk lagt opp, eller møter de også dem som er flinkest i praktiske fag? Hvordan legger kursene til rette for at de skal være praksisfellesskap? Jeg vil se på to tilgjengelige ledertreningsopplegg, MILK fra KFUK-KFUM, og Ledarutbildning för unga konfirmandledare i Härnösands stift i Svenska kyrkan. I fortsettelsen vil jeg bruke begrepet Ledarutbildningen (i Svenska kyrkan). Disse kursene er brukt i opplæring av unge ledere i norske og svenske menigheter. Jeg velger å se på to ulike dokumenter fordi sammenlikning kan gi god innsikt i likheter og forskjeller for en analyse. (Holmqvist/Afdal 2015:2) Jeg velger akkurat disse to dokumentene fordi de er tilgjengelig til bruk i norske og svenske menigheter. Ledarutbildningen i Svenska kyrkan er spesielt interessant fordi det er et 3-årig kurs.

Ungdomsfasen etter konfirmasjonstiden er utfordrende i trosopplæringen. Denne tiden preges av utvikling og utprøving, løsrivelse fra foreldre, og de unge har mange konkurrerende tilbud. (Gud gir-vi deler 2010:21-22) Det finnes mange kreative tiltak, men oppslutningen så langt er lav, særlig i forhold til tiltak fram mot konfirmasjonsalder. De som arbeider med trosopplæring leter stadig etter den gode ideen som får oppslutning fra de unge etter konfirmantalden. I en undersøkelse som er gjort i forbindelse med trosopplæringsreformen i Den norske kirke er det 3 varianter av ungdomsarbeid som særlig peker seg ut. Det er ungdomsklubb, speiderarbeid og ledertrening. (Fretheim 2016:87) Lederkurs blir også sett på som et av kjernetiltakene for ungdom etter konfirmasjonstiden. (Gud gir-vi deler 2010:22). Derfor er det viktig å satse på disse kursene, og finne det beste kursinnholdet både for at de unge, uansett hvilken bakgrunn de har, skal dyktiggjøres til lederoppgaver, men også for at de

skal vokse både i tro og som menneske. Dette er i tillegg en viktig rekrutteringsarena for unge mennesker som kan tenke seg kirkelig tjeneste.

## 1.1 Avgrensing

Jeg har drevet med konfirmantundervisning i over 30 år, og det er lite i dag som likner på det jeg startet med. I starten opplevde jeg at det var altfor mye fokus på teoretisk undervisning, og vi hadde bøker med mye tekst som vi aldri kom gjennom. Min opplevelse var at det var mye teori og lite praktiske opplegg, og det var vanskelig å få til gruppearbeid og samtaler. Det ble rett og slett mest forelesning, det var viktig å få lært dem så mye som mulig, og jeg husker liten motivasjon og interesse hos konfirmantene. Etter hvert opplevde jeg at jeg kjedet meg i mine egne timer, og jeg hadde behov for andre utfordringer. Sammen med særlig en av prestene tok vi grep og gjorde en endring. Ved hjelp av undervisningsopplegget «KRIK-konfirmanten» (Breivik 2004) og egne erfaringer bygde vi opp et eget opplegg med læring gjennom opplevelser. Av mangel på egnet undervisningslokale, og godt samarbeid med skolen, så brukte vi gymsal og uteområde ved en av ungdomsskolene. Det viste seg å være et godt steg inn i et konfirmantopplegg som skapte deltakere mer enn tilhørere. Enkelte av oppgavene kunne være av en slik karakter at de ikke umiddelbart skjønnte poenget, og det var også meningen. På denne måten kunne vi få gode samtaler med konfirmantene, samtidig som det heller ikke var krevende for de som av ulike årsaker ikke kunne delta i alle oppgaver. Og når tilbakemeldingen siste time var: «Det var ikke alltid vi skjønnte hva dere drev med, men vi har oppdaget at ingenting av det vi har gjort dette året er tilfeldig», ja, da mente vi at vi hadde oppnådd det vi ville. Jeg er glad for at det i dag finnes mange konfirmantopplegg som er lagt opp med konkrete oppgaver og aktiviteter for å koble inn på dagens tema. Det gir mening for de unge.

Etter konfirmasjonen er det flere og flere menigheter som tilbyr ungdomslederkurs for å ha en aktivitet for fjorårskonfirmanter, og for å dyktiggjøre ungdom til å være ledere i menighetens barne- og ungdomsarbeid. Hvordan er disse kursene lagt opp med tanke på at de kommer med ulike utgangspunkt? Er de teoretisk lagt opp, eller er det læring gjennom praksis? Her snakker vi om ungdom som skal lære, vokse, modnes, dyktiggjøres, erfare, og mye av dette skjer først og fremst i praksis, og i et fellesskap. Hvordan skapes et slikt fellesskap, hvordan etablerer disse to kursene ledertrening som praksisfellesskap? Dette vil jeg drøfte på bakgrunn av Etienne Wenger sin teori om praksisfellesskap som «læringsarena». Han nevner tre

dimensjoner som er til stede i et praksisfellesskap, nemlig «gjensidig engasjement», «felles virksomhet» og «felles repertoar».

De tre dimensjonene beskrives og drøftes som del av Wengers teori om praksisfellesskapet. Jeg vil ha hovedfokus på kursmateriellet i forhold til hvordan de legger til rette for å skape praksisfellesskap.

Før jeg analyserer lederkursene vil jeg også skrive et kapittel om læring, og jeg vil se på striden som har vært, og kanskje fortsatt er, mellom de to læringssyn «læring som tilegnelse» og «læring som deltakelse.» Her vil jeg blant annet se på Lev Vygotskijs læringsteorier.

I et sluttkapittel vil jeg oppsummere de funn jeg har gjort gjennom analysen.

## **1.2 Problemstilling**

Hovedproblemstillingen for denne oppgaven er hvordan de to tilgjengelige ledertreningsoppleggene skriver fram et lærende fellesskap.

Videre har oppgaven følgende underproblemstillinger:

- Se på hvordan disse kursene kan være med å skape gode læringsarenaer for alle uansett hvilket utgangspunkt de har for å være med
- Se på hvordan de som er med beveger seg fra å være perifere medlemmer til å bli fullverdige medlemmer.
- Hvordan kan kursopplegget skape fra «jeg-» til «vi» - følelse?

## **1.3 Annen forskning på temaet**

Det finnes tidligere forskning på læringsfeltet, og jeg velger å se eksempler på hva som finnes på tema læring som tilegnelse, læring som deltakelse, og læring som praksisfellesskap.

I artikkelen «Lærende fellesskap» etterlyser Geir Afdal refleksjon rundt læring i religionspedagogikken. Det blir mye teologi, og lite om hva læring er. Han mener at pedagogikken i religionspedagogikken blir for utydelig og altfor lite reflektert. (Afdal 2008:3) Afdal beskriver videre forholdet mellom kognitiv og sosiokulturell læringsteori, og tar utgangspunkt i Piaget og Vygotskij. (Afdal 2008:5) Afdal drøfter hvilke læringssyn som

ligger til grunn i kirkens opplæring, også utover det som er innenfor trosopplæringsreformens aldersspenn (0-18 år). Han hevder at om vi skal lære noe om menighet og kirke så må man delta i en eller annen form for sosial praksis. (Afdal 2008:15).

I artikkelen «Mellan verklighet och vision» drøfter Caroline Gustavsson retningslinjene for konfirmantarbeidet i den svenske kirken, de siste fra 2008. Hun skriver om hvordan menigheten kan være et livslangt læringssted samtidig som konfirmasjonstiden foregår i en avgrenset tidsperiode. (Gustavsson 2016)

Morten Holmqvist og Geir Afdal sammenlikner læreplanene for konfirmantarbeidet i Den norske og den finske kirken i artikkelen “Modes of learning and the making of religion. The Norwegian and Finnish curricula for confirmation”. De sammenlikner blant annet læring som tilegnelse og læring som deltakelse i begge disse planene. (Holmqvist/Afdal 2015)

I sin doktoravhandling «Religiøs læring i sosiale praksiser. En etnografisk studie av mediering, identifisering og forhandlingsprosesser i Den norske kirkes trosopplæring» bruker Elisabeth Tveito Johnsen Etienne Wenger som en av de viktige teoretikerne. Hun analyserer ikke dokumenter, men bruker hans teorier blant annet som bakgrunn for læringsmetaforen «læring som deltakelse». (Tveito Johnsen 2014)

Øyvind Holtedahl drøfter begrepene praksis og fellesskap som utfordring for kristent ungdomsarbeid i artikkelen «Avgrenset og kontinuerlig ungdomsarbeid som trosopplæring?» Han påpeker at den mangeårige tradisjonen med kontinuerlig ungdomsarbeid står i fare for å bli svekket fordi trosopplæringsreformen i den norske kirke har størst fokus på de avgrensede, punktvis tiltakene. Han bruker blant annet Wengers 3 dimensjoner for si noe om viktigheten av de kontinuerlige tiltakene som viktig for trosopplæringen. (Holtedahl 2009)

Jeg har også sett på noen masteroppgaver fra de senere årene. Line Kittelsen analyserer læringssynet i utvalgte konfirmantbøker i sin masteroppgave «Se og bli sett» (Kittelsen 2009). Åsmund Offernes stiller i sin oppgave «Når du leder så blir det helt annerledes» stiller spørsmålet om hjelpelederkurs bygger tro. Han skriver blant annet om menigheten som praksisfellesskap, og påpeker hvor viktig det er å få være del av et lederfellesskap i tiden etter konfirmasjonen. (Offernes 2015) Anne Karen Myklebust har i sin masteroppgave «Lederidentitet eller kristen identitet? Ja takk – begge deler.» analysert to

ledertreningsopplegg med tanke på spørsmålet om hva som kjennetegner kristen ledertrening.  
(Myklebust 2016)

Disse dokumentene er viktige for å få fram perspektiver rundt læring i kirken, og de har gitt nyttige innspill til min oppgave. Ingen av dem har derimot sett konkret på hvordan noen sentrale dokumenter for læring faktisk skriver fram hvordan et lærende fellesskap skal skapes. Det vil være mitt bidrag til denne forskningen.



## 2. TEORIDEL

### 2.1 Hva er læring?

Det er fristende å beskrive læring som det som skjer når kunnskap flyttes fra lærer til elev, og som eleven har nytte av. Eleven blir da «passiv» mottaker av et budskap fra læreren. Dette vil selvsagt endre seg etter hvert som eleven får mer og mer nytte av det en har lært, når en bruker det i praktisk liv. Noen fag kan lett virke bare teoretiske, men de er likevel viktige for å danne grunnlag for andre fag. Læring foregår ikke bare i hodet, men skjer både i skole og i livet ellers. Å leve er å lære, og vi er ulike med tanke på hvor vi får best utbytte.

Når jeg skal skrive om læring, så tar jeg utgangspunkt i Knud Illeris sin bok «Læring» fra 2012. Knud Illeris skriver at selv om de fleste lærer noe i skolen, er det ingen automatisk sammenheng mellom undervisning og læring. Gjennom skolen får de skoleflinke bygd opp selvtilliten, mens de som sliter opplever å være mindre gode i teoretiske skolefag. Han påpeker at man lærer mye også utenfor skolen, og at læringen starter før vi i det hele tatt begynner på skolen. Det gjelder for eksempel språk, lek og sosialisering. Alle lærer gjennom hele livet uansett om vi er teoretisk flinke eller ikke. (Illeris 2012:14)

Videre beskriver Illeris læring med fire hovedbetydninger. For det første så beskriver han læring som et resultat av en læringsprosess, en betegnelse på det som er lært eller de endringer som skjer under læringen. For det andre er læring det som skjer hos den enkelte som lærer, eleven, altså selve læringsprosessen. Videre er læring og læringsprosesser et samspill mellom den som lærer og både de materielle og sosiale omgivelsene man lever i. Til slutt brukes gjerne læring og læringsprosesser ofte om det samme som «undervisning». (Illeris 2012:15) Knud Illeris definerer etter dette læring som: «enhver prosess som hos levende organismer fører til en varig kapasitetsendring, og som ikke skyldes glemsel, biologisk modning eller aldring» (Illeris 2012:16)

Det skjer altså en endring når vi lærer. Endringen kan være mer eller varig, i hvert fall til den blir erstattet av ny læring. Hvis vi ikke bruker den nye kunnskapen vi har tilegnet oss, kan den selvsagt glemmes. I læringsbegrepet ligger i tillegg prosesser som sosialisering, kompetanseutvikling, kvalifisering og terapi, og disse blir sett på som spesielle læringsprosesser eller som særlige vinkler å se og oppfatte læringen ut fra. Som en samlebetegnelse på læring og modning kan vi etter dette bruke utvikling. Illeris fastholder et

vidt læringsbegrep fordi han mener at vi ikke kan skille mellom læring og for eksempel sosialisering. Vi må ha alle forhold med for å kunne se viktige sammenhenger og hvordan samspillet fungerer. (Illeris 2012:16) For at læring skal kunne skje er det avhengig av to ulike prosesser. Det gjelder for det første samspillet mellom den som lærer og hans/hennes omgivelser og hvordan dette blir bearbeidet, og hvordan en tilegner seg impulser og påvirkninger som skjer i dette samspillet. (Illeris 2012:39)

I følge Illeris består læring av tre dimensjoner: Innhold og drivkraft og samspill. Disse tre dimensjonene finnes i all form for læring. (Illeris 2012:43)

Innhold beskrives ofte som den kognitive dimensjonen, altså det som har med fornuften å gjøre, blant annet kunnskap, tenkning, forståelse, hukommelse og erkjennelse. Fordi vi også må ha med ferdigheter i læringen, så velger han å bruke innhold i stedet for kognitiv. Gjennom denne dimensjonen kan vi utvikle både innsikt, forståelse og evner, altså det den som skal lære både vet, forstår og kan. (Illeris 2012:44-45)

Drivkraft drives av motivasjon, følelser og vilje og her mobiliseres den mentale energien som læringen krever. (Illeris 2012:45-46)

De to dimensjonene innhold og drivkraft blir aktivert samtidig, og det skjer på en integrert måte av de impulsene som oppstår i samspillet mellom individ og omgivelser. (Illeris 2012:46)

Den siste, samspilldimensjonen, er det samspillet som skjer i den sosiale og materielle omverden. Dette er både det nære, sosiale nivået og det overordnede samfunnsmessige nivået som setter premisser for samspillet. Her får vi utviklet evnen til å engasjere oss og fungere i ulike sosiale samspill mellom mennesker. Handling, kommunikasjon og samarbeid er viktige elementer i dette. (Illeris 2012:46-47)

## **2.2 Debatten om synet på læring**

Ivar Bråten har redigert boken «Læring i sosialt, kognitivt og sosialt-kognitivt perspektiv», hvor han selv har skrevet et kapittel hvor han gjør rede for striden rundt forholdet mellom *læring som tilegnelse* og *læring som deltakelse*.

Begrepet «læring» er omstridt på begynnelsen av det 21. århundret. Dette handler om hvilket utgangspunkt en har når en skal definere læring, både hva som kjennetegner læring og hvor

læringen skjer. (Bråten 2012:11) Da den kognitive psykologien var på frammarsj som motsetning til det behavioristiske perspektivet som var dominerende hadde man en tilsvarende utfordring. Fra å definere læring som «etablering og styrking av observasjon mellom observerbare stimuli og responser» fikk man et læringssyn som vektla indre strukturer eller de tankeprosesser som skjedde hos den enkelte. Det var heller ikke her rom for å ta med det sosiale og kulturelle rom som mennesket lever og handler i når en skulle definere læring. Det er altså fortsatt skille mellom et grunnleggende kognitivt og et grunnleggende sosialt perspektiv. Det kognitive perspektivet betoner individets tenkning og kunnskap, men tar ikke med noe om det sosiale livet eller fellesskap man lever i eller arbeider i. I det sosiale perspektivet har man på en måte gjort det motsatte, hvor det er nettopp de sosiale spørsmålene som er viktig. Her er analyser av individuell tenkning og forståelse ikke sett på verken som særlig viktig eller interessant. (Bråten 2012:11) Mellom disse to prøvde man å finne en definisjon på læring som tar hensyn både til det som skjer i og utenfor hodet, hvor man også tar hensyn til samhandling og fellesskap med andre mennesker. Læring blir da noe som skjer både som individuelle og sosiale prosesser. (Bråten 2012:12)

I 1996 gikk tilhengerne av det kognitive perspektivet i rette med det de mente var udokumenterte påstander om læring innenfor det sosiale perspektivet, nærmere bestemt innenfor det som i Jeanne Lave og Etienne Wengers terminologi kalles det situerte. Dette ble også karakterisert med begrepet «legitim perifer deltakelse.» Ifølge Lave og Wenger var dette en bestemt form for deltakelse i sosial praksis som omfatter læring. Man har tilhørighet til et sosialt fellesskap, hvor man gjennom fellesskapets aktiviteter og erfaringer etter hvert kan oppnå fullverdig medlemskap i fellesskapet. Innenfor dette fellesskapet skjer læring. (Bråten 2012:12) Fra å være nybegynner og uerfaren i fellesskapet kan en gjennom læring og ny erfaring bli fullverdig medlem, og dermed kjenne denne sosiale praksisen i fellesskapet. Tilhengerne av det kognitive perspektivet mente altså at dette ikke lot seg godt nok dokumentere når de ble konfrontert med empirisk dokumentasjon med utgangspunkt i kognitiv psykologi. (Bråten 2012:13) Innenfor det kognitive perspektivet kan man betrakte læringens mål som individuelle kunnskaper og ferdigheter som kan overføres til mange ulike situasjoner. Innenfor det situerte perspektivet innebærer læring at man deltar i en sosial praksis og aktivitet, der man har fokus på samarbeid og samhandling. Målet er å oppnå fullverdig deltakelse i det sosiale praksisfellesskapet. (Bråten 2012:14)

Tilhengerne av det kognitive perspektivet tok naturlig nok avstand fra at all læring innebærer sosialt organisert aktivitet, men de forsvarer likevel individets plass i læringsforskningen. De var bekymret for at det enkelte individet hadde blitt borte i den situerte læringen. (Bråten 2012:15)

Spørsmålet som ble diskutert var om det er mulig å forene disse to perspektivene, eller om man bare må leve med at de skal være motsetninger. Hvordan det kan være mulig å forene fokus på individet med fokus på fellesskapet ble da et stort spørsmål. (Bråten 2012:16)

Det som skiller disse to perspektivene er de grunnleggende begrepene tilegnelse og deltakelse, og ved å sammenlikne disse prøvde Anna Sfard å finne ut om det var mulig å løse utfordringen med eventuelt å kunne forene dem. (Bråten 2012:17) Sfard hevder at tilegnelsesmetaforen, som handler om menneskets individuelle tilegnelse av kunnskap må plasseres under det kognitive perspektivet, mens deltakelsesmetaforen med fokus på fellesskap, deltakelse og aktivitet ligger under det situerte. (Bråten 2012:17)

I følge Anna Sfard så trenger vi både tilegnelsesmetaforen og deltakelsesmetaforen. Hun mener at det kognitive og det situerte perspektivet kan gi et helhetlig perspektiv på læring. (Bråten 2012:19) Men hvordan går det an å forene dem? Det kan se ut til at det er vanskelig å forene to perspektiver uten å ta utgangspunkt i premissene for det ene eller det andre perspektivet. Dermed er faren til stede for at det blir en konkurranse hvor det ene syn vinner eller taper, og dette vil sannsynligvis heller forsterke konkurransen mellom mer enn det forener de to syn. (Bråten 2012:20) I dag erkjenner man imidlertid at begge perspektivene viktige for forståelse av læring. (Bråten 2012:23)

Anna Sfard mener at læringsforskere må leve med at virkeligheten består av flere ulike metaforer. Dette handler om å akseptere at man kan ha ulike perspektiver på læring uten at noen av dem kan dekke hele læringsfeltet, og at de kan utfylle hverandre heller enn å konkurrere. (Bråten 2012:25)

### **2.3 Lev S Vygotskij**

Den russiske pedagogen Lev S Vygotskij (1896-1934) var opptatt av at læring skjer i sosiale fellesskap, og at erfaring fra levd liv har betydning for menneskets utvikling. Den

sammenheng og kultur mennesket lever i er en forutsetning for å kunne beskrive både menneskets tilværelse, identitet og hverdagsliv. (Krokmark 2003:446) Læring er en sosial prosess som gjør oss delaktig i et fellesskap. (Krokmark 2003:447), og gjennom hele livet har mennesket evne og mulighet til å overta og utvikle kunnskap og erfaring fra mennesker vi samhandler og samarbeider med. Samspill og samarbeid med andre er altså viktig for alle mennesker. Etter hvert som vi settes i stand til å gjennomføre de handlinger som hører hjemme i et fellesskap, klarer å utføre dem selv. Dette skjer i en prosess i fellesskapet. (Krokmark 2003:450)

Skolen blir betraktet som den viktigste sosiale sammenhengen som har som oppgave både å forme og omforme menneskers evne til tenkning. I undervisnings- og læringsprosessen er samarbeid mellom lærer og elev det viktigste. De viktigste drivkreftene i barns utvikling er dialog og samarbeid, og i denne prosessen er det viktig at eleven selv er aktiv. Uten elevens aktive deltakelse vet verken lærer eller elev hva som er neste steg i elevenes utvikling. (Krokmark 2003: 452) Som en konsekvens av dette blir Vygotskij kritisk til tester som bare er opptatt av hva eleven kan eller vet. Han mener derimot at både tester og all type pedagogikk må være utviklingsorientert. De må strekke seg mot et nivå som eleven ikke har nådd på dette tidspunkt, og de må altså peke på hvordan disse skal oppnås. (Krokmark 2003:454)

Vygotskij hadde en egen teori om verktøyenes eller kunnskapsartefaktens betydning. Han mente at både menneskene som hører hjemme i fellesskapet, og de ressurser og verktøy vi har tilgjengelig i fellesskapet er viktig for all type læring. Alle disse artefaktene som vi bruker i tillegg til de menneskelige ressursene i undervisningen, for eksempel kalender, penn, bil, data/internett, er viktige i læringen. Det skjer en sammensmelting for å kunne bli en del av denne menneskelige virksomheten. Alle disse artefaktene er integrert i det vi gjør, og de er nødvendige ressurser som får betydning når vi bruker dem. Det er det samme med språket, som kalles en intellektuell artefakt. Det utvikles og forandres gjennom de sosiokulturelle forutsetninger som finnes. Skolens, eventuelt kirkens, oppgave blir da å skape eller arrangere en sosial kontekst som driver handling og bevissthet gjennom disse kulturelle verktøyene. (Krokmark 2003:454)

## **2.4 Tre dimensjoner i et praksisfellesskap.**

Etienne Wenger presenterer 3 dimensjoner som hører hjemme i et praksisfellesskap. Disse er «gjensidig engasjement», «felles virksomhet» og «felles repertoar». Dette kapitlet inneholder en beskrivelse av disse dimensjonene, i tillegg til Wengers beskrivelse av et praksisfellesskap.

Før jeg beskriver Wengers tre dimensjoner i et praksisfellesskap, vil jeg skrive et avsnitt om hvem Etienne Wenger er og står for.

### **2.4.1 Etienne Wenger**

Etienne Wenger (1952-) er født i Sveits, men bor og arbeider nå i California. Han er læringshistoriker. Han er særlig kjent for sin teori om situert læring, som han har utviklet sammen med Jeanne Lave. I tillegg er Wenger kjent for sin teori om læring i praksisfellesskaper. (Wikipedia)

Wenger og Lave hevder at læring er en dynamisk bevegelse som fører de som deltar i læringen fra perifer til full deltakelse i et praksisfellesskap. (Lave/Wenger 2003: 8) Utgangspunkt for all læring er vektlegging av både erfaring og praksis. (Lave/Wenger 2003:11) Læring er dermed legitim deltakelse i et praksisfellesskap, og det skjer ved «Learning by doing» (Lave/Wenger 2003:33)

### **2.4.2 Gjensidig engasjement.**

Et fellesskap består av deltakere som engasjerer seg i felles handlinger i nære, felles relasjoner. (Wenger 2004:90) De utfører en praksis i et fellesskap av mennesker, der det gjensidige engasjementet er det som gir medlemskap i praksisfellesskapet, og dermed også definerer dette fellesskapet. Det er ikke et spørsmål om man arbeider sammen på samme sted, eller hvilke nettverk eller sosiale relasjoner en ellers hører til, men det er snakk om at deltakerne må være gjensidig engasjert i det som fellesskapet arbeider med. (Wenger 2004:91) De som deltar i fellesskapet engasjerer seg i det som er det aktuelle fellesskapets oppgave, og dette er med å skape tilhørighet i fellesskapet. Å skape et praksisfellesskap er ikke nødvendigvis en enkel oppgave, det kan nemlig godt ha medlemmer som ikke kjenner hverandre eller tenker likt om det de skal arbeide med. Det kan like godt være de ulike medlemmene sin ulikhet som skaper det gode praksisfellesskapet. (Wenger 2004:91f) Hvert

medlem i praksisfellesskapet blir del av et fellesskap hvor alle får sin spesielle plass og en unik identitet, og dette både integreres og gis en ytterligere definisjon i løpet av den tiden dette engasjementet varer. I praksisfellesskap kan både forskjeller og likheter blant medlemmene bekreftes. (Wenger 2004:93)

Gjensidig engasjement er heller ikke avhengig bare av egen kompetanse, men de andres kompetanse er også viktig. Ved å bruke det vi vet og det vi gjør, så kan det knyttes meningsfulle forbindelser til de andre medlemmene i fellesskapet. I stedet for å markere at en vet alt selv, så er det viktig å vite hvordan man både kan gi og få hjelp. (Wenger 2004:93)

Ved gjensidig engasjement i et praksisfellesskap vokser medlemmene tettere sammen, og det er ikke avhengig av eventuelle bånd mellom deltakerne på forhånd. Dette handler om fellesskapet som blir til fordi de har et felles engasjement. (Wenger 2004:94)

### **2.4.3 Felles virksomhet.**

Deltakerne i virksomheten eller i fellesskapet arbeider sammen mot samme mål. (Wenger 2004:85) I dette fellesskapet er det en gjensidig ansvarlighet, og medlemmene har felles fortolkninger av det de er sammen om. En trenger likevel ikke å være enig, en eventuell uenighet kan være en produktiv del av virksomheten. Det man arbeider med er ikke felles på den måten at alle er enig eller mener det samme, det viktige er at virksomheten er forhandlet fram i fellesskap. (Wenger 2004:96) Et praksisfellesskap er ikke en uavhengig enhet, men noe som utvikler seg i en større sammenheng. Dette gjelder både det historiske, sosiale, kulturelle, institusjonelle, og fellesskapet har både spesifikke ressurser og begrensinger. (Wenger 2004:97)

Å forhandle en felles virksomhet skaper relasjoner blant deltakerne i fellesskapet ved at de har forhandlet fram gjensidig ansvarlighet. Det er ikke bare hensikten med virksomheten som er viktig i praksisfellesskapet, men det er viktig å skape ansvarsrelasjoner. Dette handler både om det som er viktig eller uviktig, med eller uten betydning, og hva man skal gjøre eller ikke gjøre. I tillegg handler det både om hva man skal gjøre eller ikke gjøre, hva man skal snakke om eller la ligge, hva man skal forsvare eller ta for gitt, hva man skal holde for seg selv eller når handlinger og artefakter er gode nok og når de bør forbedres og utvikles. (Wenger 2004:99) En felles virksomhet er en prosess, og ikke en statisk overenskomst. I de ansvarsrelasjonene som skapes i fellesskapet gis det mulighet til å forhandle handlinger som

noe virksomheten i fellesskap måtte stå til ansvar for. (Wenger 2004:100) Disse forhandlingene må skje både underveis og fortløpende i prosessen som den felles virksomheten er. (Fretheim 2016:133)

#### **2.4.4 Felles repertoar.**

Til et felles repertoar regnes de felles ressursene som praksisfellesskapet har til den meningsforhandlingen som skal skje. (Wenger 2004:100) Dette handler både om felles begreper, rutiner, ord, verktøy, måter å gjøre ting på, historier, gester, symboler, genre, handlinger eller begreper som skapes i fellesskapet i løpet av den tiden dette fellesskapet varer, og som dermed er blitt del av praksis i fellesskapet. Dette er det som er felles for å skape dette fellesskapet, og som de bruker når de skal uttrykke sine medlemskapsformer og identitet som medlemmer. Dette er med å skape kjennetegn for fellesskapet. (Wenger 2004:101)

Det er to kjennetegn som ved å bli kombinert kan bli en ressurs for den meningsutvekslingen som skal skje i praksisfellesskapet. Det skaper felles referansepunkter uten å påtvinge andre mening, og den er flertydig. (Wenger 2004:101) At den er flertydig betyr både at den kan gjøre enkelte prosesser vanskelig, for eksempel koordinering og kommunikasjon, og at den kan være åpne for nye meninger. Begge deler kan gi mulighet både til nye meninger og forhindringer. Flertydighet er en innebygd betingelse som skal settes i arbeid, og ikke bare noe som skal overvinnes. Det er ikke slik at en må ha samme mening for at det kan skapes gjensidig engasjement i praksis, men i praksisfellesskapet jobber man mot samme målet uansett om man er enig eller ikke. Det er når ulike meninger blir en utfordring for fellesskapet at man må søke å løse dem for å kunne komme videre i arbeidet i fellesskapet. (Wenger 2004:102-103)

Det felles repertoaret er viktig for den gjennomføringen som skjer i praksis, ikke hvordan de enkelte bestanddeler er i kraft av seg selv. Etter hvert som tiden går blir det en del av fellesskapets felles historie, og ressurs for fortsatt meningsutveksling og forhandlinger mellom deltakerne. (Fretheim 2016:133)



#### **2.4.4 Praksisfellesskap**

Alle mennesker lærer gjennom de forskjellige fellesskap de engasjerer seg i. I fellesskapet samhandler vi både med hverandre og med verden, og de relasjonene som skapes fører til at vi lærer. Over tid skaper en slik type felles virksomhet et praksisfellesskap hvor både aktiviteten og de sosiale relasjonene er vektlagt. (Wenger 2004:59) Fellesskapet oppstår gjennom gjensidig engasjement, en felles virksomhet som skaper gjensidige ansvarsrelasjoner og felles repertoar som er ressurser for fellesskapets meningsforhandlinger. (Wenger 2004:103) En felles praksis betyr ikke at det automatisk blir et godt samarbeid i gruppen, men det gir mulighet for blant annet felles handlinger, relasjoner og forhandling av den virksomheten som en er en del av. (Wenger 2004:104) Et praksisfellesskap er heller ikke avhengig av at alle medlemmene kjenner hverandre godt, det er ikke snakk om et personlig nettverk, men en skal arbeide sammen i en felles virksomhet. En utvikler samhørighet med andre gjennom denne praksisen. (Fretheim 2016:39) Et kjennetegn på et praksisfellesskap er både ulikhet og mangfold, og en er avhengig av at medlemmene samhandler med hverandre. (Fretheim 2016:132)

I følge Wenger er en praksis alltid en sosial praksis, og ikke bare handlingen i seg selv. Det omfatter selvfølgelig alt som hører til i fellesskapet, blant annet språk, både det sagte og det usagte, redskaper, dokumenter og roller. (Wenger 2004:61) Dette involverer hele mennesket, og gjelder både kunnskap og praksis på samme tid. (Wenger 2004:62) Og dette fellesskapet bygges altså opp på Wengers tre dimensjoner. (Wenger 2004:105) De tre dimensjonene er innbyrdes avhengig av hverandre, og fungerer sammen i et tett system. Disse kan selvsagt også være forstyrrende for hverandre dersom det skjer endringer i fellesskapet, men samtidig kan de også skape nye muligheter for endring i hele virksomheten. (Wenger 2004:117)

Praksis er en samspillsprosess hvor man lærer av hverandre gjennom de aktiviteter man samarbeider om i fellesskapet. I praksisfellesskapet er medlemmene gjensidig ansvarlige for virksomheten i fellesskapet. (Wenger 2004:123)

## 2.5 Metode

Jeg har tatt utgangspunkt i to dokumenter for min analyse, nemlig MILK fra Norges KFUK-KFUM og Ledarutbildning för unga i Svenska kyrkan, Härnösand stift. Jeg kunne ha valgt flere ledertreningsopplegg fra andre organisasjoner, men jeg har valgt disse fordi de brukes i lokalmenigheter i Norge og Sverige. Selv om det er nabokirker, er det en del forskjeller når det gjelder lederopplegg. At det svenske kurset legger opp til et 3-årig løp, mens MILK er 1-årig er spennende å se på. Kan vi se forskjeller på måloppnåelsen på de to, i forhold til å skape praksisfellesskap? Både læring og fellesskap er store begreper å ha som utgangspunkt for analyse. Jeg velger å bruke Wengers læringsstrategier om læring som praksisfellesskap, med hans tre dimensjoner gjensidig engasjement, felles virksomhet og felles repertoar. Ved å bruke Wenger velger jeg å forstå læring som et sosiokulturelt fenomen. Ut fra dette blir også kristen tro et kollektivt fenomen, og jeg er interessert i hvordan disse dokumentene får fram læring som praksisfellesskap. Jeg vil velge ut noen spesifikke begreper fra de ulike kursoppleggene, og ser hvordan de fungerer i forhold til Wengers 3 dimensjoner.

Min **analyseenhet** er altså materiell til lederopplæring som brukes i Den norske kirke(MILK) og Den Svenska kyrkan (Ledanutbildning för Unga Konfirmandledare). Jeg vil se på likheter og forskjeller, og vurdere om dette materialet tar hensyn til variasjoner innen målgruppe. Er det slik at ledertreningsmateriell stort sett har «lesere» som målgruppe, eller tas det også høyde for at det er mange gode ledere også innenfor det yrkesfaglig retning? Forutsetter kursene lesing før neste samling, altså hjemmelekse?

Jeg vurderte å gjennomføre analysen ved hjelp av forsøk blant unge ledere i min lokale menighet, men kom til at det ville bli for tidkrevende. Det ville bli et for stort arbeid å samle aktuelle kandidater til å være med i forsøket, siden jeg ikke kunne gå rett inn i et lederkurs som var i gang. Konklusjonen ble derfor å bruke kvalitativ innholdsanalyse i min oppgave. Tekstanalyse er samling og analyse av tekst og dokumenter. (Bryman 2012:383)

Å analysere to dokumenter kun ved å se dem i forhold til Wengers teorier, kan selvsagt bli svært subjektivt. Det er stor sannsynlighet for at andre vil komme til andre konklusjoner enn jeg, siden det er vanskelig å vurdere dette objektivt. Den som analyserer har med seg sitt eget utgangspunkt, og dette vil naturligvis være med å farge resultatet. Resultatet kan derfor bli påvirket av forskerens eget ståsted. (Bryman 2012:405-406) Og muligens ville jeg komme til andre konklusjoner om jeg hadde valgt en annen metode. I tekstanalyse er det heller ikke

alltid like lett å se hva forskeren gjorde og hva som førte til studiets konklusjon. (Bryman 2012:406)

Kan dette brukes på andre ledertreningsopplegg?

Det er viktig at denne oppgaven kun handler om disse to kursoppleggene, og det er ingen selvfølge at de kan overføres til andre. På en annen side kan det selvsagt være muligheter for at mine funn også kan brukes i andre kursopplegg.

### **3. ANALYSE AV MILK OG LEDARUTBILDNING I SVENSKA KYRKAN MED UTGANGSPUNKT I DE TRE DIMENSJONENE HOS WENGER.**

Dette kapitlet gir først en gjennomgang av de to kursene MILK og Ledarutbildningen, med tanke på bakgrunn, innhold og arbeidsmetoder. I selve analysedelen ser jeg på hvordan og hvorfor begge kursene de passer inn i Wengers 3 dimensjoner, - og om, og i hvilken grad, de kan bidra til etablering av et praksisfellesskap. En skjematisk oversikt over kursene, med likheter og forskjeller finnes som vedlegg til oppgaven. (Vedlegg 1)

I analysen vil jeg se på det enkelte kursopplegg, og det fokus de har under beskrivelsen av kurset, mål og metode. Dette vil jeg sortere etter Wengers 3 dimensjoner: gjensidig engasjement, felles virksomhet og felles repertoar. Noen av temaene vil passe inn under flere av dimensjonene, og det vil jeg i tilfelle påpeke i analysen. Jeg vil også analysere likheter og forskjeller med utgangspunkt i Wenger.

Jeg vil også se på selve kursinnholdet, på hvordan kursene arbeider for å nå målene, hvordan de arbeider for å skape dette praksisfellesskapet. Her vil jeg bruke eksempler fra kursene i analysen. Jeg vil også se om det er noe jeg finner utfordrende i forhold til det mål de har satt for kurset. Funnene jeg gjør og eventuell sammenlikning av kursene oppsummeres i eget drøftingspunkt til slutt i oppgaven.

#### **3.1 Beskrivelse av MILK-kurset**

MILK-MiniLederKurs er et lederkurs beregnet for ungdom året etter konfirmasjonen. Kurset er utarbeidet av Norges KFUK-KFUM etter støtte fra Størst av alt (Trosopplæringsreformen i Den norske kirke), men brukes også helt eller delvis som kursopplegg for ungdomslederkurs i Den norske kirkes ungdomsarbeid. (MILK 2010:5) Kurset består av et kurshefte for lederne og et deltakerhefte. I følge kursheftet så kreves det lite ekstraressurser for å gjennomføre kurset, og kursopplegget kan tilpasses til lokal menighet. Kursheftet inneholder noen sider om bakgrunn, om målgruppe og metodikk og praktisk tilrettelegging, før det tar oss inn i beskrivelsen av den enkelte kurskveld. (MILK 2010:6ff)

MILK består av 5 temakvelder som varer ca. 2-2,5 timer. Tema for MILK-kurset er:

- Jeg. Jeg & Gud.
- Jeg & de andre.
- Styrearbeid & organisering
- Lederen & organisasjonen.
- Lederen sammen med de andre.

Til kurset hører også:

- En MILK-helg med tema Jeg & menigheten og Gudstjenesten.
- Praksisoppgave med veiledning
- Avslutning og evaluering.

Når MILK er gjennomført kan deltakerne få tilbud om å delta på LIV 1, 2 og 3 (Ledere i vekst), som noen av kretsene i Norges KFUK-KFUM arrangerer i samarbeid med lokal menighet.

### **3.2 Beskrivelse av Ledarutbildning i Svenska kyrkan.**

Kursopplegget Ledarutbildning i Svenska kyrkan er utgitt av Svenska kyrkan, Härnösands stift, og består av en kursplan for et 3-årig kurs for unge konfirmantledere. Kurset foregår både på menighets- og stiftsnivå. Deltakerne får en bok, «Du och Konfirmanden», som veiledning til de enkelte tema som tas opp.

Kursheftet har grundige kursplaner for alle tre årene kurset er ment å vare.

Det første året er temaene

- Kirkens konfirmantarbeid
- Menneskesyn
- Lederrollen
- Metoder og etikk om lek
- Andaktsmetoder

Andre året er temaene fortsatt kirkens konfirmantarbeid, menneskesyn, lederrollen, hvordan en kan vokse i lederskap. I tillegg kommer gudstjeneste og tro. Det tredje året er temaene å være leder, Bibelens personer, kirkens tro og bekjennelse, ung og kristen.

(Ledarutbildning 2013:5)

Steg 3 avsluttes med en livsreise, hvor deltakerne kan velge ulike reisemål hvor de både får gode opplevelser og mulighet til å reflektere over livet og egen lederrolle. Om siste års reiser kan vi blant annet lese om på nettsiden til Svenska kyrkan. ([www.svenska.kyrkan.se/harnosandstift](http://www.svenska.kyrkan.se/harnosandstift))

### **3.3 Analysedel**

#### **3.3.1 Innledning**

I presentasjonen av MILK - MiniLederKurs heter det at det gir muligheter for å integrere konfirmantene i ungdomsarbeid utover konfirmasjonstida, og at lederkurset skaper fellesskap og gir nye ledere til barne- og ungdomsarbeidet. Kurset kan hjelpe menighetene til å ta lederopplæring og lederomsorg på alvor, noe som er en viktig del i en helhetlig trosopplæringsplan. (MILK 2010:6)

MILK-kurset inneholder 5 prinsipper om nærhet, som også er i nærhet av å være del av målsetting for kurset. Det er dette vi skal oppnå: Lære betydningen av Guds nærhet (1), nærhet til hverandre (2), nærhet til person forstått som voksenleder (2), nærhet til sted (3), og nærhet til stoffet(5). (MILK 2010:7-9) Nummereringen finnes igjen i analysen av de 5 prinsippene.

Jeg vil i analysen av MILK-kurset blant annet se på disse 5 prinsippene i forhold til Wengers 3 dimensjoner. I tillegg vil jeg plassere elementene i den skjematiske oversikten over likheter og forskjeller (Vedlegg 1) inn i Wengers dimensjoner, og se om det er spesielle deler av kurset som passer inn, eller ikke passer inn, i dimensjonene. Når det gjelder MILK-helgen så vil jeg plassere den under felles virksomhet, selv om den kan passe inn i alle de tre dimensjonene.

Hvordan legger kurset til rette for at deltakerne opplever seg i et praksisfellesskap?

De 5 prinsippene, eller målsettingene, i MILK-kurset har jeg plassert inn i Wengers dimensjoner, og under gjensidig engasjement har jeg plassert «Guds nærhet» og «Nærhet til hverandre». Under felles virksomhet analyserer jeg målsettingen og metodikken for kurset og i felles repertoar analyserer jeg «Nærhet til stedet», «Nærhet til stoffet» og «Nærhet til person». I tillegg vil jeg se på kursets lederideal og om kurset med sin detaljerte oppbygging er lederstyrt. Og hvordan er praksis bygd opp, hvordan finnes den igjen i kurset ellers? Gjennom kurset Ledarutbildning för unga ledare vil Svenska kyrkan legge til rette for at ungdom skal kunne få undervisning for å kunne utføre sitt lederoppdrag på best måte. Heftet har et eget kapittel om viktigheten av unge ledere, hvor de åpenbart mener at kirkens liv og framtid er helt avhengig av dem. Ungdomslederne løftes fram som nødvendige for konfirmantarbeidet. Å ha unge ledere løftes opp til et spørsmål om framtid, om troverdighet og om rekruttering. De unge tilfører kirken en dimensjon som den verken kan, vil eller skal være foruten. Frivillighet, engasjement og lederskap er et identitets- og framtidsspørsmål om kirken skal overleve. Dette skjer hvis både unge og voksne deltar sammen i kirkens liv. Dette er selvsagt også en viktig rekrutteringsarena. (Ledarutbildning 2013:133)

Spørsmålet blir da hvordan kurset legger til rette for at dette skal kunne skje i praksis.

I analysen vil jeg se på beskrivelsene av lederrollen som finnes i Ledarutbildningen: Rolle og funksjon, lederutfordringer og fullverdige ledere med ulike roller, og plassere dem inn i Wengers dimensjoner. Under gjensidig engasjement har jeg plassert «Rolle og funksjon» og «Lederutfordringer». Under felles virksomhet analyserer jeg målsettingen for kurset og «Fullverdige ledere med ulike roller», og i felles repertoar analyserer jeg blant annet materiellet i kurset. I tillegg vil jeg plassere elementene i den skjematiske oversikten over likheter og forskjeller (Vedlegg 1) inn i Wengers dimensjoner. Hvordan legger kurset til rette for at deltakerne opplever seg som del av et praksisfellesskap? Jeg vil også her se på hvordan praksis er bygd opp, og om, og eventuelt hvordan, vi ser det igjen underveis i kurset.

### **3.4 Gjensidig engasjement**

Når jeg nå skal analysere disse kursene ut fra spørsmålet om dette er gjensidig engasjement, så velger jeg å dele dem inn i to hoveddeler: MILK og Ledarutbildningen. Gjensidig engasjement handler blant annet om å være med i det samme fellesskapet, uavhengig av bakgrunn og interesser. Det som skaper fellesskapet er at man er sammen i en felles tjeneste eller aktivitet, og man jobber seg tettere sammen i denne praksisen.

#### **3.4.1 MILK**

Første prinsipp i MILK er at de ønsker å formidle Guds nærvær både i kurset og i deltakernes hverdag. (MILK 2010: 7) Jeg vil se på hvordan dette gjennomsyrer MILK-kurset.

Ved gjennomgang av hele kurset, så ser jeg at de bruker noen aktuelle tekster fra Bibelen for å belyse dagens tema. Dette gjelder særlig kapittel 1 (Jeg, Jeg & Gud), men også kapittel 4 (lederen & organisasjonen) og kapittel 5 (Lederen – trygg på de andre), har noen få bibelhenvisninger. Dette gjelder selvsagt også MILK-helgen hvor det arbeides med gudstjenesten, og hvor man bruker koblingen til kroppen i 1.Korinterbrev 12.12-16 når det gis undervisning om Jeg & menigheten/ «Kroppen». (MILK 2010:52 f) Slik forsøker en å sette fokus på hvordan en skal kunne formidle Guds nærvær.

Finnes det mulighet for å finne bibelvers for å aktualisere de andre temaene? Det er mulig å finne bibelhenvisninger for å vise at Gud kan være nærværende også i de andre temaene. Dette for å understreke at Gud kan regnes med i de unges hverdag.

I andakt og gudstjenesteliv formidles Guds nærhet i praksis. Der får de unge regelmessig delta i bibellesning, bønn og lystenning. Alle kurssamlingene avsluttes med sang, bibellesning, bønn, lystenning, ettertanke, velsignelse. Dette er forutsigbart og gjenkjennelig. Det skaper fellesskap som gir dem en form for nærhet med Gud og hverandre. De erfarer tro sammen. Man vet at man er sammen om en felles aktivitet, andakt, og det er med å skape fellesskap mellom deltakerne i gruppen. (Wenger 2004:94) Sang er også med å skape fellesskap, selv om ungdom kanskje ikke er særlig glad i å synge. Her kan det være fristende å spørre om i hvilken grad MILK legger opp til at de unge lederne kan komme til kurset med sin livsverden, sin kultur og sine interesser. Det skjer raske skifter i ungdomskulturen, og det kan selvsagt være utfordrende for menigheten å klare å følge med på disse skiftene. Det er likevel viktig å ta hensyn til de unges interesser og kultur. Siden MILK er så detaljert som det er gir det lite



rom for det, om den da ikke passer inn det som er skrevet i kursheftet. Når de unges livsverden endres, så vil en muligens måtte revidere kurset for å få det til å passe inn.

I MILK-kurset er andakten, som resten av kurset, satt opp svært detaljert, med tekster, spørsmål til ettertanke, bønner og sanger. Dette står derimot ikke i deltakerheftet, det er altså ikke et hjelpemiddel som de unge kan ta med seg ut i egen praksis. Dette forteller meg at det er tenkt at det er lederne som leder og gjennomfører andakten. Når andakten er satt opp så detaljert, så kan det imidlertid være en stor mulighet for at de unge kan få ansvar for hele eller deler av gjennomføringen. Dette gir god erfaring i å prate til flere uten å måtte skrive det som skal sies selv. Mange opplever at det er en høy terskel for å holde en andakt. Det er mulighet for å dele på oppgaven, enten mellom noen av deltakerne eller mellom deltaker og leder. En må selvsagt ha respekt for at ikke alle vil lese eller holde en andakt, men i utgangspunktet vil alle kunne gjøre det. Det finnes ellers mange bøker med andakter for ulike målgrupper som kan være gode hjelpemidler i dette.

Det som derimot forundrer meg i dette andaktsforslaget er sangvalget, hvor det legges opp til de samme to sangene hver gang: «Vi tror på skaperen Gud» og «O, bli hos meg». Disse sangene har ikke sammenheng med tema for samlingen. Jeg vet ikke hvilke sanger ungdommene liker og liker rundt i landet, men jeg erfarer at «O, bli hos meg» stort sett brukes i begravelser. Den brukes sjelden (aldri) i samlinger for ungdom. At det er de samme sangene som er foreslått hver gang, henger kanskje sammen med at det skal være lite ressurskrevende, eller kanskje de oppleves som gode rolige kveldssanger. Hvis de unge skal være med å ha ansvar, så kan det være en aktuell oppgave å finne sanger som passer til dagens tema. Det er først på MILK-helgen at de blir tatt med i arbeidet med å finne sanger. Gjennom erfaring vil de gjøres i stand til å få og mestre større oppgaver.

Når det gjelder kristen tro, så er det slett ikke sikkert at alle i gruppen tror på Gud, og det ser heller ikke ut til å være en forutsetning. De kan likevel være en del av lederfellesskapet, - og trosfellesskapet. En kan være forskjellig, ha ulikt utgangspunkt, men en er med i det samme fellesskapet. Å bestemme at alle skal kjenne Guds nærhet er umulig, men en kan forvente at alle er åpne for, og lojale mot, den troen som formidles. Dette handler om å være i fellesskapet med ulike interesser og ulikt utgangspunkt. (Wenger 2004:91-92) Og det handler selvsagt om respekt. Det er rom for alle typer, et stort mangfold, der målet er å skape et trygt og godt læringsfellesskap. I dette fellesskapet skal alle medlemmene kunne kjenne at det er et godt læringsmiljø. Og det er stor respekt for alle, også ulik tro. (Wenger 2004:91-92) MILK

er tydelig på at det er rom for å være med i kurset med sin egen historie, med sitt eget liv. Det gis åpning for at en i kurset tar hensyn til hvor den enkelte befinner seg på trosskalaen. Dette skal både tas hensyn til og verdsettes i kurset. (MILK 2010:7)

Gudstroen er på en måte det som konstituerer fellesskapet, det hadde ikke vært behov for unge ledere om en ikke hadde en overordnet målsetting om å lære konfirmanter om Gud og om livet. Uavhengig av egen personlige tro kan en gjøre et godt lederarbeid i menigheten. Wenger sier også noe om å ta i bruk både egen og andres kompetanse. Mangler troen hos en selv, kan en lære av andres tro, - uten nødvendigvis å tilegne seg troen. (Wenger 2004:93) En trenger altså ikke være annet enn den man er. Og gjennom fellesskapet med de andre kan en selv også lære mer om Bibelen og om Gud.

Andre prinsipp i MILK kalles nærhet til hverandre. Dette handler om det mellommenneskelige fellesskap som gruppens deltakere skal være i. Fellesskap med de andre er viktig, og det er derfor ønskelig at det ikke er for mange deltakere. MILK mener at et passende antall deltakere er 15 for at det skal gi et godt læringsmiljø. (MILK 2010:8)

De som deltar på MILK har to ting felles: De er i samme alder, og de er konfirmert. Utover det kan de være ulike når det gjelder blant annet interesser, kompetanse, meninger, tro, evne til å uttrykke seg og frimodighet. Dette er derimot ikke til hinder for å skape et praksisfellesskap, fordi det fellesskapet som kurset skaper handler om den relasjon som kurset gir i forhold til den oppgaven som skal gjøres. De er organisert rundt det de arbeider med, og her er det kurs i å bli ungdomsleder. (Wenger 2004:91) De skal arbeide sammen, de skal bli en gruppe som hører sammen, og de trenger heller ikke være venner eller å kjenne hverandre. Det kan like godt være forskjellene som skaper et godt arbeidsfellesskap. (Wenger 2004:94)

Kurset legger opp til at dette fellesskapet skal bli realisert. Kurskveldene starter med måltid, som deltakerne også har mulighet til å være med å lage. Dette er et godt utgangspunkt for å skape et godt fellesskap i gruppa som skal jobbe sammen over tid. Kurskveldene med måltid, læring og gruppesamtaler kan selvsagt være en god arena for å skape et godt fellesskap og nære relasjoner. Gjennom ulike aktiviteter får de lære å kjenne både seg selv og de andre. Dette gjelder både undervisning, fellesskap, lek og ulike kommunikasjonsøvelser. De er sammen om felles handlinger med et felles mål om å bli gode ungdomsledere. Gjennom å få

undervisning og å arbeide sammen med praksisoppgaver, så lærer de både av egen og andres erfaring og kompetanse. (Wenger 2004:93) De er avhengig av hverandre og av de voksne lederne. De skal lære sammen, og de skal gjøre sammen.

I dette fellesskapet kan en selvsagt oppleve at det arbeidet en skal gjøre er både uinteressant og direkte «kjedelig», og at en aller helst skulle vært et annet sted og gjort noe helt annet. Og det er ikke uvanlig i ungdomsarbeidet at ungdom dropper ut når de «kjeder seg». For å få til et praksisfellesskap er det likevel viktig at en har med seg at alle er avhengig av hverandre for at det skal bli en god atmosfære i gruppa og at alle deltakerne kan være ressurser for hverandre. Videre så gir det mening å være sammen som gruppe hvor man kan utveksle informasjon, og bli kjent med de begreper som en bruker. Og så er det et poeng i seg selv at medlemmene i gruppa holder hverandre med selskap og at dette fellesskapet er med å krydre hverdagen for alle deltakerne. (Wenger 2004:61) Det kan altså skapes et praksisfellesskap med mennesker med ulike forventninger til arbeidet, men det felles mål en har skaper relasjon hvor de samhandler om gruppens felles oppdrag. Alle vet hva de skal gjøre sammen.

I følge Wenger så er praksis ikke et objekt, men heller en framvoksende struktur som varer fordi den både er påvirkelig og motstandsdyktig. Det skjer en utvikling av ulike former for gjensidig engasjement ved at man lærer og oppdager, og ved måten medlemmene engasjerer seg på. Det skjer også ved at det i gruppe utvikles felles innbyrdes relasjoner, man lærer hverandre å kjenne ved at man etter hvert erfarer hvem som er god til hva og hvem man samarbeider godt med. I dette samarbeidende fellesskapet lærer man også hvem det er lett eller vanskelig å omgås og samarbeide med. (Wenger 2004:115) Gjennom de ulike aktivitetene en kurskveld er det muligheter for å skape gode relasjoner og et fellesskap som skal arbeide sammen. Alle er like viktige i dette fellesskapet.

Alle kurskveldene har et «dagens dilemma»:

*Dagens dilemma: når vi samarbeider og jobber i grupper, gjør vi det fordi vi tenker at en ved å jobbe sammen får noe mer ut av det enn å jobbe alene. Hvordan kan medlemmene i en gruppe gjøre de andre medlemmene bedre? (MILK 2010:11)*

Hvordan kan en skape dette gode fellesskapet som skal gjøre de andre gode?

I ei ledergruppe er det selvsagt viktig at lederne jobber godt sammen, og at de fordeler ansvaret slik at det felles arbeidet blir gjort. Det bygges fellesskap og samhold ved at alle tar ansvar for ulike oppgaver, og at alle stoler på at arbeidet faktisk gjøres. Dette handler om samarbeid og tillit. Samarbeid handler både om å gi og å få. Det er ikke slik at en absolutt må være enig i arbeidsfordelingen, eller det gruppa eller lederne har bestemt, men det er viktig å være lojal mot det som er bestemt. Når man tilhører et fellesskap som skal gjøre en jobb hvor en er avhengig av at alle gjør sin oppgave, så er det nødvendig at man støtter dette og gjør sin oppgave. Dette handler om å være deltaker i et fellesskap, hvor alle har og gjør sin nødvendige oppgave for å nå målet. (MILK 2010:45)

På samme måte er det viktig og nødvendig å ha respekt for hverandre og for det de andre mener. Dette er ikke det samme som å være enig med de andre, men at man hører etter hva de andre sier og mener. De ulike temakveldene legger opp til at en i større og mindre grupper skal prate sammen og lytte til hverandre. Dette er selvsagt med å skape gode muligheter for å kunne bryne seg på egne og andres meninger. Alle må kunne bidra med sine meninger uten at de andre skal møte dem med en nedlatende holdning. Alle i ledergruppa er likeverdige, og alle kan si sine meninger. Dette får en øve seg på i gruppearbeidet. (MILK 2010:45)

### **3.4.2 Ledarutbildningen**

Kurset er bygd opp som 3-årig kurs hvor hovedfokus er å bli konfirmantleder. Det er dette de unge har meldt seg på, og det er dette det arbeides med utover i kurset. Det viser kursets tema i utvikling utover i kurset. Både dette og kurskveldens oppbygning er gjenkjennelig og forutsigbart for deltakerne, de vet hva de går til utover i kurset.

Gjennom begrepene rolle og funksjon er Svenska kyrkan opptatt av å løfte konfirmantarbeidet som ei viktig tjeneste for konfirmantene, at konfirmantarbeid ikke er noe som kirken må ha for kirkens egen del. Kirken har en forpliktelse til å gi konfirmantene ei god konfirmasjonstid, og kirkens oppgave blir å dermed å legge til rette for det. Her spiller de unge lederne ei viktig rolle. Det er viktig å gi dem mulighet til å bli gode ledere, å vokse som ledere, og å vokse som individer og forbilder. Gjennom dette kurset ønsker Svenska kyrkan å legge til rette for det gjennom undervisning, fellesskap og praksis. Ungdommene gis et stort ansvar, og gjennom kurset dyktiggjøres de til nettopp det. Et godt konfirmantarbeid er avhengig av ungdomslederne, og de gis en rolle der de regnes som fullverdige deltakere i

konfirmantarbeidet. (Ledarutbildning 2013:133-134) Det legges vekt på at de både skal vokse i egen tro, og at de skal utvikles som mennesker. (Ledarutbildning 2013:132) Menigheten gir dem tillit til at de kan være gode ledere, og de får gjennom kurs og i praksis mulighet til å leve ut sin tro og tvil på konkret måte. (Ledarutbildning 2013:133) Gjennom dette 3-årige kurset får ungdommene utvikle seg og modnes både som mennesker og som ledere.

Kursheftet har to viktige tema angående dette. Det er Menneskesyn - mitt syn på meg selv og andre (Steg 1 – tema 2) og Lederrollen – å vandre foran, bak eller ved siden av. (Steg 1 – tema 3). (Ledarutbildning 2013:21ff og 27ff) Under temaet om menneskesyn er målsettingen å hjelpe den unge lederen til å lære om seg selv og om andre. Å skape trygghet i seg selv og hvem en er, gir gode forutsetninger for å samtale med andre. De er også opptatt av at menneskesyn er noe som er i stadig utvikling, at de modnes inn i det. (Ledarutbildning 2013:22) Derfor kommer tema om menneskesyn tilbake på Steg 2. Under dette temaet bruker de flere bibeltekster som handler om mellommenneskelige relasjoner.

I kurset legges det også opp til at det skal brukes aktiviteter som skal gi kobling til tema, og som skal skape rom for refleksjon. Aktivitetene som er i løpet av en kurskveld henger sammen med kveldens tema. (Ledarutbildning 2013:24-26) Temaet om lederrollen prøver å beskrive lederrollen, og hva som kjennetegner et godt lederskap. Deltakerne blir med inn i en refleksjon om hvilke ledertyper de er og hvilken rolle de ser for seg de skal utføre i konfirmantarbeidet. Gjennom samtale i grupper får de reflektere over ulike tema om lederrollen, og gjennom ulike typer aktiviteter i gruppen får de lære og øve seg på ulike ledertyper. De arbeider sammen og hver for seg for å bli bedre ledere. (Ledarutbildning 2013:27-32) Det ser ut til at innholdet i begge disse kurskveldene har et fellestrekk, nemlig å nå målsettingen for kvelden. All aktivitet som er foreslått for kvelden er nemlig koblet til tema. Det er altså en helhetstenking i teori og aktivitet som skaper nærhet til tema.

Det skapes relasjoner mellom voksne erfarne ledere og de unge kursdeltakerne.

Kursdeltakerne beskrives som viktige deltakere i Svenska kyrkan sitt konfirmantarbeid. De beskrives og omtales som et viktig VI – de inngår i en oppgave hvor unge og voksne arbeider sammen. Det skapes fellesskap og relasjoner mellom dem som har en oppgave de skal utføre sammen og som er avhengig av at alle jobber sammen om. Dette stemmer godt overens med Wengers teori om at deltakerne i virksomheten er engasjert i felles handlinger. (Wenger 2004:90) Her er det ikke snakk om A- og B-lag, ungdommene beskrives som fullverdige

ledere i konfirmantarbeidet. Sammen med de erfarne lederne kan de bli medlemmer i et praksisfellesskap, og de er med å forme og definere fellesskapet. (Wenger 2004:91)

Bare det å være menneske handler om at vi er opptatt av å utøve alle former for virksomheter. Vi er med i ulike fellesskap, og så lærer vi ved å engasjere oss i disse fellesskapene. Gjennom engasjementet vårt i fellesskapet samarbeider og samhandler vi med hverandre og med verden, og relasjonene våre avstemmes til hverandre og til verden. Vi lærer gjennom dette felles engasjementet. Den læringen som skjer i fellesskapet vil etter hvert selvsagt kunne resultere i at det skjer endringer i virksomheten, og at den vil gjenspeile utøvelsen til virksomheten og de sosiale relasjonene. Et fellesskap som er skapt over tid ved at deltakerne over lang tid utøver felles virksomhet, kalles et praksisfellesskap. (Wenger 2004:59)

I dette fellesskapet kan en selvsagt oppleve at det arbeidet en skal gjøre er både uinteressant og direkte «kjedelig», og at en aller helst skulle vært et annet sted og gjort noe helt annet. Og det er ikke uvanlig i ungdomsarbeidet at ungdom dropper ut når de «kjeder seg». For å få til et praksisfellesskap er det likevel viktig at en har med seg at alle er avhengig av hverandre for at det skal bli en god atmosfære i gruppa og at alle deltakerne kan være ressurser for hverandre. Videre så gir det mening å være sammen som gruppe hvor man kan utveksle informasjon, og bli kjent med de begreper som en bruker. Og så er det et poeng i seg selv at medlemmene i gruppa holder hverandre med selskap og at dette fellesskapet er med å krydre hverdagen for alle deltakerne. (Wenger 2004:61) Det kan altså skapes et praksisfellesskap med mennesker med ulike forventninger til arbeidet, men det felles mål en har skaper relasjon hvor de samhandler om gruppens felles oppdrag. Alle vet hva de skal gjøre sammen.

Den positive holdningen til å være fullverdige ledere må bety mye for de unge og være god hjelp til å bygge relasjoner og god selvtillit.

Jeg finner ikke noe som sier om det er mange som dropper ut etter hvert, men ut fra det jeg finner i faktaboksen i vedlegg 2, så ser det ut til at kurset er svært populært.

I innledningen til kurset beskrives de forventninger som menigheten har til ungdomslederne når de starter på steg 1 for å bli konfirmantledere. Det hevdes at de også kan være aktuelt å bruke underskrevet læringskontrakt. Det står om taushetsplikt og andre spørsmål de må forholde seg til som ledere, for eksempel hvordan de skal behandle ulik informasjon de får.

Menigheten er ansvarlig for å sette opp nødvendige vilkår når det gjelder slike ting som erstatning og forsikringer. (Ledarutbildning 2013:13)

Det beskrives også at kursdeltakerne må lære at ikke alt er like enkelt bestandig, at de kommer til å møte utfordringer de å lære om hvordan de skal takle. I fellesskapet skal de lære hvordan de skal forholde seg til de utfordringene de møter, og hvilke muligheter som finnes for ulike typer problemløsninger. Det er viktig å ha klare retningslinjer for hvordan en skal løse disse sakene. Dette må det prates om i fellesskapet, slik at alle er fortrolige med hvordan det skal være.

Ungdomslederne må lære å kjenne sine egne begrensinger, at de vet når de ikke kan «ta imot» mer, - og når de må hente en voksen leder for å kunne fortsette samtalen. Det er selvsagt viktig at konfirmentene forstår at dette ikke handler om bli sviktet, men at det er av omsorg for konfirmentene, - men også for å ta ansvar for de unge lederne. (Ledarutbildning 2013:136) Når man er 15-17 år så er man for nær konfirmentene i alder til å ta ansvar for alle de utfordringene som dukker opp i løpet av året. Dette er det viktig å ha avtalt med dem. Det er heller ikke alltid like lett for ungdomslederne å vite hvordan de skal håndtere informasjon som kommer i fortrolige samtaler. Dette er også en viktig del i kurset, og gjelder særlig taushetsplikt. (Ledarutbildning 2013:135)

Dette er gode temaer til gjennomgang med de unge, og helt sikkert nødvendig når en skal forholde seg til nye ledere. Jeg finner dem derimot ikke igjen i de ulike temaene på Steg 1, unntak må være tema om retningslinjer for konfirmentarbeidet i Svenska kyrkan. Det kan selvsagt være at siden Ledarutbildningen er en plan hvor man må fylle inn mye av det konkrete innholdet selv, så ligger det om forutsetning at det skal tas tidlig i kurset. Jeg ser ikke noe om denne informasjonen gis før kurset starter, men jeg forutsetter at det gis enten ved påmeldingsprosessen eller som innledning til steg 1. Kanskje burde dette konkretiseres mer enn «det er viktig å ta dette tidlig på steg 1». Dersom dette er tema som tas opp før de unge skal starte sin praksis i konfirmentarbeidet, så bør det skrives i lederheftet.

(Ledarutbildning 2013:13) Det er fint at kurset tar opp dette tema, slik at de unge lederne er forberedt på at det kan skje ting som de ikke hadde forventet, eller som de ikke hvordan de skal løse. Her kommer bruk av andre sin kompetanse til anvendelse. Alle skal ikke kunne alt, men i fellesskapet dekkes alle de behovene som praksisen har. Det er viktigere å vite hvordan man gir og får hjelp enn nødvendig vite og gjøre alt selv. (Wenger 2004:93)

I et praksisfellesskap har deltakerne ulike roller ut fra blant annet ulik kompetanse og interesser. Dette defineres på forhånd, og kan selvsagt endres underveis. Det er viktig at alle får bruke seg selv til det en er god til. (Wenger 2004:92) Her gis det mulighet til å kunne dele oppgaver ut fra deltakernes evner og interesser, og så vil de selvsagt kunne få nye og større oppgaver etter hvert som de mestrer det.

Ledarutbildningen har gjennomgående fokus på kristen kunnskap og kristen tro i kurset, og den øker utover i kurset. Over tid blir deltakerne bedre kjent med Bibelen og troen, og på denne måten kan det bli et fellesskap av unge ledere som kjenner Bibelens fortellinger og deler tro med hverandre. Det brukes bibelhenvvisninger flere av kurskveldene, og de fleste må letes opp for å kunne leses. Det står gjerne et stikkord eller tema for hva det handler om. Slik blir de godt kjent med Bibelen og de blir fortrolig med hvordan man finner fram i den. I temaplanen for det første året (Ledarutbildning 2013:40-44), har de eget tema om andakter, om metode for å lære hvordan man utformer og holder en andakt. Det er en arbeidsplan for å kunne dyktiggjøres til oppgaven.

Gjennom et oppdrag hvor de møtes med stor tillit fra de voksne erfarne lederne får de unge mulighet til å vokse i sitt lederskap. De lærer mer om kristen tro, og får på den måten styrke til troen. Gjennom ansvar skapes delaktighet i lederfellesskapet. Gjennom arbeid og erfaring med gudstjenester og konfirmentarbeid, så kan ungdomslederne være med å skape nytt liv inn i både gudstjeneste- og menighetsliv. (Ledarutbildning 2013:133)

Ledarutbildningen bruker Kristuskransen som eksempel på et godt anvendelig praktisk hjelpemiddel. Om ungdomslederne bruker denne i kurset, så vil det bli naturlig å bruke den også for konfirmentene. Da får de en nærhet til den og det som ligger i de ulike perlene i Kristuskransen. (Ledarutbildning 2013:40) Du och konfirmanden har også henvisning til de ulike perlene i Kristuskransen ved mange av bokens tema, og ungdomslederne utfordres dermed til å bruke den aktivt. Slik blir det en naturlig sammenheng mellom det konfirmentene og lederne er opptatt av.



### **3.5 Felles virksomhet**

Under felles virksomhet vil jeg dele inn analysen i avsnitt: MILK og Ledarutbildningen.

Felles virksomhet handler om å arbeide sammen mot det samme målet, og virksomheten og målet må framforhandles over tid.

#### **3.5.1 MILK**

Hovedmålsettingen for MILK er en stor og innholdsrik målsetting:

Målsettingen for MILK er å styrke troslivet, gi lederidentitet, integrere fjorårskonfirmantene i menighetens arbeid og å bygge nytt ungdomsarbeid. (MILK 2010:6)

Ved siden av denne hovedmålsettingen for MILK-kurset, så har hver kurskveld har sin egen målsetting. Denne er uthevet i en farget snakkeboble på temaets første side. (Deltakerheftet 2010:5, 11, 15, 23, 27, 31) Det er ikke tvil om hva som er kveldens og MILK-helgens målsetting. Dette er det første tegnet på at her skal de unge deltakerne bli tatt inn i og få et eieforhold til målsettingen for kurset. De vet hvilke tema de skal gå gjennom, og de vet hva som skjer denne kvelden.

De unge kursdeltakerne har kanskje ett klart mål, å bli ungdomsledere (på konfirmantleir?). Hvordan kan denne målsettingen forhandles fram, og eventuelt forandres? Kurslederen deler målet for kvelden med dem, men har i tillegg et mer langsiktig og overordnet mål for kurset. Dette er ikke tatt med i deltakerheftet. Hvordan skal lederne formidle det langsiktige målet til de unge, eller er det akseptabelt at det finnes en «skjult agenda»? For at det skal fungere som felles virksomhet må deltakerne være kjent med innhold og mål. Og i denne felles virksomheten har alle deltakerne gjensidig ansvar for å jobbe for det felles mål som finnes for virksomheten. (Wenger 2004:96) Dette vil de lære etter hvert som de kommer nærmere inn i kurset og fellesskapet, samarbeidet med de andre.

Jeg tror at det jeg kaller den store målsetningen også må formidles til de unge, så får de være med å ta stilling til innhold og hvordan de skal forholde seg til det. Hva denne målsettingen betyr kan selvsagt være gode samtaletema i større eller mindre grupper. Å ta inn disse delmålene som refleksjonstema i kurset: styrke trosliv, gi lederidentitet, integrere i menighetsarbeid og bygge nytt menighetsarbeid, handler også om å ta de unge på alvor. Det er viktig at de unge får være delaktige i å fylle innhold også inn i disse begrepene. Og dette kan gi mulighet for å justere eller bekrefte kursets målsetting.

Ved å møtes til kurskveldene så starter en prosess mot å bli et fellesskap som skal arbeide sammen over tid. De har et felles mål, å bli ungdomsledere. De skal gjøre noe sammen, og etter hvert vil de få større kunnskap om, og større forståelse for de felles oppgavene som skal gjøres. Å komme sammen til kurs fører ikke automatisk til samarbeid, men det gir mulighet for deltakerne til å bli medlemmer i et fellesskap med felles mål. (Wenger 2004:103-104)

Dette tar selvsagt tid. Det ligger forventninger i at deltakerne skal arbeide sammen, de skal delta i de oppgaver som gis, de skal delta i gruppearbeid, de skal spise sammen, de skal skrive refleksjonsnotater. De er ikke alene, de er avhengig av hverandre for at det skal fungere. (Wenger 2004:123) For å kunne holde fast på målsettingen, og eventuelt justere den underveis, så må de selvsagt ta den frem flere ganger i løpet av året. Etter hvert vil de muligens få et tettere forhold til selve målsettingen.

Det må arbeides med målsettingen gjennom kurset, det må minnes på slik at deltakerne er bevisst på hvor de skal. I fellesskapet er det viktig at alle vet hva som er mål, og at en holder fast på det. Det er selvsagt mange måter å løse ei oppgave på. Det er viktig å ha målet i sikte, men selvsagt mulig å nå målet ved ulike metoder.

I tillegg vil MILK at de unge skal lære om organisering og styrearbeid for å være rustet til organisering innen barne- og ungdomsarbeid. Det er tydelig at MILK, til tross for at de hevder at kurset kan brukes i alle menigheter, ønsker en nær kobling til KFUK-KFUM.

MILK bruker et helt kapittel, en kurskveld, på organisering- og styrearbeid. (MILK 2010: 30ff) Her skal de unge lære hvordan et styre fungerer, og hvordan et arbeid skal bygges opp. Praktiske aktiviteter er å øve på å gjennomføre et styremøte. Jeg forstår at siden kurset er laget av KFUK-KFUM, så har de sterk tilknytning til organisasjonen, men dette kurset har også mål å utdanne ledere til «vanlig» menighetsarbeid. Det er sjelden at den praksis de får i menigheten har fokus på styrearbeid. Dette tema utfordrer forholdet mellom et sentralt dokument og det arbeid som skjer lokalt. Når jeg ser hvilken type praksis de foreslår i kurset, så vil det meste av den foregå i vanlig menighetsregi, gjerne som samarbeid med kretsen i KFUK-KFUM eller andre organisasjoner. Det vil derfor være andre tema som kan være mer aktuell enn akkurat dette. Dersom kurset ikke hadde vært så detaljert opplagt, så kunne jeg tenke at de kunne bruke en temakveld på konkret planlegging av en aktivitet i menigheten, for eksempel MILK-helgen eller noen av aktivitetene de skulle møte i praksis. Akkurat dette temaet i MILK er vanskelig å overføre til et annet tema.

MILK inneholder tips om ulike metoder som kan brukes for å nå felles mål. Det er for eksempel rollespill, gruppearbeid og kommunikasjonsøvelser. Rollespill brukes både i kurset og overfor dem de skal være ledere for. De brukes for å gi konkrete eksempler på dagens tema. (MILK 2010: 24) Gjennom ulike kommunikasjonsøvelser utfordres deltakerne til å sette seg inn i ulike situasjoner hvor kommunikasjon og samarbeid er i fokus. Dette gjelder for eksempel på tema 2: Jeg & de andre, som har fokus på samarbeid og samhandling.

De bruker ulike eksempler hvor deltakerne får prøve seg i ulike roller, blant annet den tause, den aktive eller den høyrøstede. Dette virker å være realistiske øvelser, og er en god måte å øve på hvordan det er å være leder. Det er vanskelig å forberede seg på det som kommer, men å øve seg på mulige situasjoner hjelper i hvert fall noe. (MILK 2010:24-25)

Gjennom disse eksemplene lærer de om samarbeid, dialog og tydelighet. Det er viktig at alle forstår hverandre, både det som sies og hva som menes. Dette gjelder også kroppsspråket. Gjennom ulike former for gruppearbeid, lærer de også mye om samarbeid. Det kan være grupper på 2 eller flere. Det skjer mye læring i gruppearbeid, men ei gruppe fungerer best om alle deltar. En lærer av hverandre, ikke bare av en leder som formidler stoffet. (MILK 2010:25) Jeg ser ikke hvordan de følger opp gruppearbeidet i plenum, det er ikke noe som tyder på at de har felles gjennomgang. Det er nødvendig med en gjennomgang for å kunne justere eller bekrefte det som har kommet fram i gruppa.

MILK-kurset har 5 punkt som er understreket som kursets metodikk. Det er «Learning by doing», totalformidling, målgruppa-stoffet, motivasjon og deltakernes selvrefleksjon.

Tanken med «Learning by doing» er at deltakerne møter igjen teorien i de praksisoppgavene de skal delta i som ledere ved siden av kurset. Her skal de få bruke det de har lært, og få erfaringer på hvordan det fungerer i praktisk barne – og ungdomsarbeid. De får større oppgaver etter hvert som de gjør erfaringer. Dette er en fin måte å bli bedre ledere på. Når nybegynnere starter med en ny aktivitet, tar det selvsagt tid før de deltar fullt ut i aktiviteten. Etter hvert som en blir fortrolig med det som skjer i fellesskapet, og en blir tryggere på sin egen rolle, så skjer det en endring fra å være perifer deltaker til å få en fullverdig rolle i fellesskapet. Gjennom ulik typepraksis får en prøve seg fram. (Bråten 2012:13) Gjennom MILK-kurset sier det at det er fint at de ikke får større oppgaver enn de kan mestre. Det ser ikke ut til det er noen oppfølging av praksisdelen i selve kurset, det er ikke lagt opp til noen erfaringsutveksling underveis. Praksis omhandles kun som eget punkt

sist i kursheftet (MILK 2010:62). Jeg tror at de til og med i praksis kan lære mye av hverandres erfaringer.

Totalformidling handler om at det må være samsvar mellom det vi sier og gjør, ord og holdning. (MILK 2010:9) Kurset skal gi noe til intellektet, til følelsene og til kroppen, man ønsker å stimulere og utfordre hele mennesket med ånd, sjel og kropp. (MILK 2010:6) En prøver altså gjennom den praktiske utførelsen av kurset å møte de unge deltakerne med hele livet. Dette gjelder for eksempel hvordan kurskvelden er lagt opp med mat, teoretisk innføring, lek og aktivitet, pause, samtale og refleksjon, avslutning med andakt.

Kurset legger opp til at det skal være en viss balanse mellom målgruppesentrert og stoffsentrert undervisning. Dette ser vi blant annet i tema 5: Lederen – trygg med de andre, hvor et utfordrende tema om lederomsorg og grensesetting formidles i forhold til den unge målgruppa. (MILK 2010:42) Gjennom en tydelig målsetting for hver kurskveld får deltakerne motivasjon til å engasjere seg i kveldens tema. Det er viktig at denne målsettingen presenteres tydelig i starten av kvelden.

Gjennom føring av loggbok (deltakerheftet) får deltakerne mulighet til selvrefleksjon. Dette er en kjent arbeidsmetode for ungdom i andre sammenhenger, selv om det er krevende for mange. De plasseres inn i en rolle hvor de skal mestre skriftlig refleksjon. Det er satt av tid på hver kurskveld til å føre i loggboka. Jeg ser ingenting i kursmateriellet om dette følges opp senere. Får de mulighet til å få respons på disse refleksjonene senere? Her tror jeg også at de unge kan lære mye av hverandre ved å samtale om disse refleksjonene i fellesskapet. De fleste vil like å gi og få tilbakemeldinger fra andre.

Gjennom MILK-helgen med gudstjenesteverksted og gudstjeneste, arbeider de med at deltakerne skal

«Bli kjent med gudstjenesten, mer trygg på den og forhåpentligvis glad i den.»

(MILK 2010:49)

Deltakerne er med å forberede og gjennomføre søndagens gudstjeneste, både med sangvalg og forberedelse av bønner og preken, gjerne gjennom dramatisering. De får forhåpentligvis et eieforhold til gudstjenesten på den måten. (MILK 2010:55-56) Gjennom ulike grupper lærer de også om hva de ulike gudstjenesteleddene betyr, og de får lov til å sette sitt ungdommelige språk på den samtidig som de erfarer gjenkjennelse. Dette arbeidet skal føre til at de opplever

gjenkjennelse i gudstjenesten i hjemmemenigheten, og kanskje vil de også etter hvert bidra inn mot den. Det vil være viktig å unngå å falle i den grøften at en tenker at den ordinære søndagsgudstjenesten ikke er bra nok for ungdom, men at en må lage en egen annerledes gudstjeneste. Samtidig så vil det være store muligheter for ungdom å være med å planlegge og gjennomføre ulike former for gudstjenester i sin hjemmemenighet.

Denne helgen er lagt opp til å være avslutning av kurset. Når de har vært sammen 5 kurskvelder og i praksisoppgaver de delvis har vært sammen om i perioden, så skal de nå være sammen en hel helg. Dette gir selvsagt en mulighet til å bli ekstra godt kjent med hverandre, og flere muligheter til å lære av og med hverandre. Kurset er svært detaljert lagt opp, med tidsplan for hva som skal skje og hva de anbefaler å servere. Det skal altså være enkelt å gjennomføre denne helgen. Utstyrliste med alt som trengs til alle helgens oppgaver er satt opp i detaljer. Det en ikke kan forberede seg til er selvsagt de utfordringene som kan dukke opp i løpet av helgen. Dette kan handle både om forholdet mellom de unge lederne, men også forholdet mellom de unge lederne og kurslederne. I løpet av helgen skal de lære om oppbygging av gudstjenesten, og de skal forberede og gjennomføre gudstjeneste. (MILK 2010:28ff)

Heller ikke i MILK-helgen har deltakerne noen rolle i forberedelse og gjennomføringen av selve helgen. Tatt i betraktning at de nå har vært sammen et helt år med ulike aktiviteter, så er det grunn til å tro at de vil være i stand til å delta i planlegging og gjennomføring. Det er fint å ha en ramme for helgen og et mål for hva som skal gjennomføres, men med så detaljert opplegg er det ingen rom for de de unges påvirkning av selve innholdet. Det er nødvendig for at det skal være felles virksomhet, etter Wengers dimensjoner. (Wenger 2004:99) En kan reflektere over hvordan en kan få til felles planlegging av denne helgen. For det første så må det selvsagt kreve at en setter av tid til det sammen med de unge kursdeltakerne i løpet av en kurskveld. Kanskje må de til og med ha et ekstra planleggingsmøte, eller kanskje kan det være i stedet for temaet om organisering og styrearbeid. (MILK 2010:30) Dessuten så kan ikke rammene være så detaljerte som de er i forslaget som står i lederheftet, det må være rom for at de unge skal kunne komme med innspill både på meny og tema for samlingen. Dette hindrer ikke at en har et forslag til en plan, det handler selvsagt om kompetanse og erfaring. Det kan kanskje være en ide at de unge får foreslå noen få tema, men at det er noe som er fast, som for eksempel gudstjenesteverksted og gudstjeneste.

### 3.5.2 Ledarutbildningen

Målsettingen for kurset er å dyktiggjøre ledere i konfirmantarbeidet i Svenska kyrkan og skape ei god konfirmasjonstid for konfirmantene. Konfirmantlederne får være med å vokse i ansvar som ledere, som individer og som forbilder. De gis altså en rolle der de får oppleve seg som viktige for konfirmantarbeidet. (Ledarutbildning 2013:8)

Det er fint at de unge får bruke det de lærer i praksis. Det er ønskelig at de allerede fra høsten på steg 1 blir med som ledere i konfirmantgrupper. Da må de få oppgaver som de kan mestre, for eksempel i lek og andakt. Når det gjelder andakter, så får de eget tema om det på slutten av Steg 1. (Ledarutbildning 2013:133) De får oppgaver tidlig og de får vokse med de oppgavene de får. De får større oppgaver etter hvert.

Kurset beskriver å være leder som å være medvandrer med andre mennesker. Ulike situasjoner gir ulike oppgaver og roller. Å vandre sammen med en annen handler også om seg selv, hvor vi gjennom møter med andre mennesker også får et møte med Gud. Det er fint å ha den innstillingen at Gud har møtt et medmenneske før du møter det. Det formidles da til de unge lederne at Gud allerede har en relasjon til hver konfirmant uansett om den er uttalt, akseptert eller på sparebluss. (Ledarutbildning 2013:134)

Skal en kunne være medvandrer, er det viktig å kjenne seg selv. Derfor jobber de med temaet menneskesyn tidlig i kurset. Her kan de unge få kunnskap om, og hjelp til refleksjon rundt eget og andres liv, for å kunne bli en god medvandrer. Dette er selvsagt ikke gjort etter en kurskveld, men det er en god start mot en ny og viktig rolle.

Svenska kyrkan er opptatt av at ungdomsledere er fullverdige ledere, og de gir dem derfor oppgaver de kan mestre og vokse inn i. De må dyktiggjøres til den tjeneste de skal være med i. Det er viktig å vise gjennom hele kurset at de er en av de andre lederne, at tross forskjeller så er de like mye verdt.

Dette punktet passer også inn i dimensjonen gjensidig engasjement, siden det handler om de ulike roller i fellesskapet. Hver deltaker finner sin unike plass i fellesskapet hvor de har sin egen identitet, de får sin unike rolle i fellesskapet. (Wenger 2004:93) Jeg velger likevel å plassere det her fordi det også handler om prosessen for å nå det felles målet.

Selv om ungdomsleaderne skal betraktes som fullverdige ledere, så trenger de selvsagt både kunnskap og erfaring. De har ulike egenskaper og kvalifikasjoner med seg inn i kurset, og gjennom utdanningen skal de få kjenne trygghet i rollen og erfare styrken i å formidle annet enn ung livserfaring, og at de får oppleve utvikling både av seg selv og troen.

(Ledarutbildning 2013:134)

Ungdomsleaderne har ulike roller, men en spesiell rolle er å være forbilde og venn, å lytte til konfirmandens behov og tanker, - og hele tiden sørge for ungt perspektiv i alle spørsmål. De får en viktig rolle som samtalepartner i grupper, og en viktig oppgave i å se de som faller utenfor og de som ikke høres eller markerer seg. Her vil de unge lederne sannsynligvis være gode modeller for konfirmandene gjennom praksis i konfirmandgruppene. (Ledarutbildning 2013:135) Ungdomsleaderne blir forbilder som er nærmere i alder. De kan være verdifulle både som kamerater, samtalepartnere og lyttere. En ungdomsleder kan fort bli konfirmandens viktigste person i konfirmasjonstiden, og det er sannsynlig at konfirmandene lettere kan identifisere seg med en ungdom enn med en voksen. (Ledarutbildning 2013:132)

Ungdomsleaderne blir også viktig som tillegg til voksne ledere og foreldre når det gjelder samtale om ulike livsspørsmål. (Ledarutbildning 2013:133)

Ungdomsleaderne beriker lederfellesskapet med ungt perspektiv, de kjenner trendene og vet hva som rører seg hos de unge. Dette er det viktig å jobbe med i kurset, slik at de kan møte de konfirmandene der de er i livet. Ungdomsleaderne blir en ressurs for å skape link mellom konfirmandene og de voksne lederne. (Ledarutbildning 2013:132)

De unge lederne er beskrevet som viktige, fullverdige ledere. Det er med å bygge selvtillit og modenhet. På vegen mot målet er det viktig å bruke de egenskaper og kompetanse de ulike deltakerne har. De skal vokse sammen i et fellesskap med ulike roller. Skal det bli et godt praksisfellesskap med gode relasjoner, er det viktig at medlemmene opplever at de kan bruke seg selv til det de er gode på. (Wenger 2004:96) De trenger ikke å være en homogen gruppe, de er satt sammen nettopp med et felles mål om å bli gode ledere ut fra sine ulike egenskaper. (Wenger 2004:85) Det skaper trygghet og gode relasjoner at det ikke forventes mer av deltakerne enn det de er i stand til å gjøre.

Kurset varer over 3 år, noe som selvsagt vil si at det skjer en stor utvikling hos de unge etter som de modnes og blir gjort i stand til å utføre nye og større, mer utfordrende oppgaver.

Rollene vil naturlig nok endres etter hvert. Dette handler om å vokse inn i rollen og i fellesskapet. Dette skjer fortløpende i den prosessen som dette fellesskapet er. En felles virksomhet er en prosess, ikke en statisk enighet. Her skal deltakerne jobbe mot at de i fellesskap står ansvarlig overfor virksomheten. (Wenger 2004:100) Dette vil skje ved at de unge får nye oppgaver etter hvert som de mestrer dem.

I et fellesskap trenger ikke alle å være enig med de andre, og de trenger heller ikke å være på samme plass i prosessen for at det skal kunne være en felles virksomhet. Det viktige er at alle er med i forhandlingene om de endringer som er nødvendige. Alle skal høres og delta i prosessen mot samme mål for virksomheten. (Wenger 2004:85)

En felles virksomhet handler ikke bare om hensikten med og målet med arbeidet, for eksempel det å bli ungdomsleder. Det handler også om den prosessen som skaper aktivt liv i fellesskapet. Etter hvert som en arbeider sammen skapes det gjensidig ansvarlighet i fellesskapet. Dette er det stor mulighet for i dette 3-årige kurset, under forutsetning av at deltakerne er med hele veien. (Wenger 2004:99)

### **3.6 Felles repertoar**

Under felles repertoar deler jeg også analysen inn i to deler: MILK og Ledarutbildningen. Felles repertoar er blant annet felles ressurser, felles språk og uttrykksformer som er felles for dette kurset.

#### **3.6.1 MILK**

Alle deltakerne har samme materiell som brukes i kurset, deltakerhefte (også kalt loggbok) og Bibelen. Dette gjelder også andre ressurser i kurset, blant annet lederne, stedet kurset holdes, måltider og annet materiell. Alle gjennomgår de samme tema, enten i plenum eller i grupper.

I deltakerheftet kan deltakerne notere ned sine egne tanker om dagens tema. Men mest av alt vil nok heftet fungere som en ressurs i møte med den praksis de skal ha i løpet av året, som en påminnelse av det de har lært i løpet av året. Deltakerne er nok ulikt interessert i å forberede seg til neste samling, men de har i hvert fall mulighet.



Deltakerheftet har en enkel oppbygning med lite teori, men med mulighet til å notere underveis. Matoppskriftene som brukes under kurset står i heftet, slik at de unge kan bruke dem senere, i andre sammenhenger. Dette gjelder også MILK-helgen med forslag til leiker. Det ser ut til at de fleste oppgavene i heftet kan løses i fellesskap, når de tar tiden til hjelp.

Deltakerheftet inneholder mål for hver samling, matoppskrifter, dagens dilemma, oppgaver, plass til å notere, bibeltekster, oversikt over gudstjenestens oppbygging og en liten oversikt over praksisoppgaven. Dette kan brukes til å forberede seg til neste samling, eventuelt til å vite hva som skal skje neste gang. Selv om det selvsagt kan være en fordel med forberedelse, så er det ikke noe som tyder på at det er forventet at dette skal være lest på forhånd. Hvis det forventes at deltakerne skal gjøre en jobb på forhånd, så må kurslederne legge til rette for det. At deltakerheftet er så detaljert, kan selvsagt være en fordel, men det gir også liten rom for justering underveis og virker lite fleksibelt. Hvis deltakerheftet brukes aktivt både under kurset og utenom, så kan de unge helt sikkert få et eieforhold til det. Jeg tror det er viktig at noe av det de skriver i heftet bringes inn i plenum, ikke nødvendigvis ved opplesing, men ved at de utfordres til å komme med sine tanker og meninger i et større forum.

Når det gjelder kurskveldene så er det åpenbart for meg at alt i kurset skal være godt forberedt på forhånd. Alt nødvendig materiell er til stede, og kursheftet inneholder detaljerte beskrivelse av hva som trengs. Lederne har forberedt alt på forhånd, alt skal være på plass når kurset starter. (MILK 2010:15) Det er lagt opp til en fast struktur på kurskveldene, hele opplegget skal være forutsigbart og gjenkjennelig. (MILK 2010:16) På den måten vet de unge hva de kan forvente. At det er så forutsigbart betyr også at det er lite rom for å påvirke og justere innholdet etter hvert.

Alle kvelder starter med måltid. Mat er bestemt på forhånd, men deltakerne er gjerne med på å lage maten. Dette krever selvsagt at de lærer seg organisering og å arbeide sammen. (MILK 2010:31) Et felles måltid gir en god start på kurset, de unge som kommer kan kjenne på trygghet og tilhørighet. De får oppleve fellesskap hvor de kan slappe av før kurset starter, spise god mat og de kan våge å være seg selv og si sin mening. Forhåpentligvis går praten lett. Etter hvert kan det være at kurslederen vil styre samtalen inn på hva de har gjort siden sist, og hvordan kurset og praksis fungerer for dem. Det foregår et sosialt samspill hvor de kan utveksle erfaringer og meninger, og kanskje dukker det også opp noen spørsmål underveis. I samspill mellom mennesker oppstår det også ny kunnskap ved at det en hører og får presentert

gjøres til ens eget. For at kunnskapen skal få betydning for den enkelte, er det nødvendig at den bearbeides hos den enkelte slik at den kobles sammen med kunnskapen vedkommende hadde fra før. Det legges vekt på måltidsfellesskapet også under MILK-helgen.

I løpet av en kurskveld bygges det nye fellesskap ved at de får nye oppgaver og større utfordringer, noe som krever samarbeid og gjør dem avhengige av hverandre. Både undervisning og aktivitet er lagt opp rundt kveldens tema slik at kurskvelden får en helhetlig tematisk sammenheng. På den måten understrekes at alt hører sammen.

I løpet av året får de lære også gjennom praksis, hvor de får konkrete oppgaver som de skal gjennomføre. De har da muntlig samtale underveis og muntlig evaluering etter kurset. (MILK 2010:63-64) De får da tilbakemelding på hvordan de løser oppgaven, og sammen med de andre i kurset vil de kunne samarbeide for å gjøre enda bedre jobb. Det er derimot ingenting i kurset som viser om tilbakemelding på praksis foregår i de ulike kurskveldene. Det er ikke tematisert, og det ser ikke ut til at det er rom for erfaringsutveksling på praksis utover den de eventuelt har sammen med andre deltakere de har felles praksis med og kursleder.

Alle kurskveldene avsluttes med kveldsandakt som også følger en fast ramme. Den inneholder sang, bibeltekst, spørsmål til ettertanke, bønn, Herrens bønn, velsignelsen og kveldssalme. Det skjer en forflytning når de kommer til avslutningen, enten til annet rom, eller de lager en ring på gulvet. Det ser ikke ut til at de unge er direkte med i gjennomføringen av samlingen, men at den er lederstyrt. Her vil det være mulighet for at de unge kan delta i selve gjennomføringen, om det legges til rette for det. Dette vil de kunne mestre etter hvert. Tryggheten i gruppa vil kunne hjelpe til med å mestre nye oppgaver.

Jeg registrerer at de bruker to faste sanger/salmer hver gang, uten at jeg helt ser hvorfor. Det står ikke hva som er bakgrunnen for dette valget, hverken at det er de samme sangene hver gang eller konkret valg av salmer. Det kan selvsagt være at det er rolige kveldssanger, eller for at det skal være gjenkjennelig for de unge. Dette kan selvsagt være noe som gjør at disse salmene fester seg hos de unge og kan bli noe de tar med seg videre. Siden sangene som er foreslått er de samme hver kurskveld, er det heller ingen sammenheng mellom disse og kveldens tema. Mal for kveldssamlingen står ikke i deltakerheftet, dette betyr selvsagt at det er rom for å velge andre sanger/salmer om det er ønskelig. Det vil selvsagt kreve mer av kurslederne. Det vil kunne være ei oppgave for kursdeltakerne å finne sanger som passer til

tema. Da vil de også kunne bli kjent med ulike sang- og salmebøker, og de vil være deltakere i kveldsavslutningene i løpet av året.

Det ser også ut til at spørsmål som stilles til refleksjon etter bibelteksten blir hengende litt i løse luften. Hvorfor ikke bruke tid til å si noen setninger som kan fungere som svar eller som kan møte de unge i deres refleksjoner?

Hver kurskveld har et innslag som kalles dagens dilemma. Dette er en utfordring inn mot dagens tema, og er et reflekterende utsagn eller spørsmål heller enn dilemma med to eller flere valgmuligheter. Det er relevante problemstillinger med tanke på dagens tema, og kan hjelpe deltakerne til å forstå og se sammenhengen mellom formidlingen og målet for samlingen. Det ser ikke ut til at en vender tilbake til dette dilemmaet i løpet av kvelden, det tyder på at det blir hengende i luften. Hvordan løser de dette?

Det legges også stor vekt på spørsmål i alle kurssamlingene. Her ønsker man å gi de unge mulighet til å prate om det er knyttet til det aktuelle tema, eller å kunne skrive ned sine tanker om tema. Det ser ikke ut til at det følges opp gjennom plenumssamtaler etterpå.

Det er altså flere ting som henger litt i løse luften, men som kan være gode refleksjonstema i plenum for at de unge skal lære, erfare, modnes, kjenne nærhet i fellesskapet og vokse inn i et praksisfellesskap. Hvis de unge ikke opplever at det de har snakket om i gruppen, eventuelt skrevet i loggboken, tas inn i fellesskapet i en eller annen form, kan det være at interessen for å dele med de andre minker.

Tredje prinsipp i MILK er nærhet til person, og herunder ligger også lederidentitet og lederideal.

Kurset er lagt opp slik at kursleder er leder og veileder gjennom hele kurset. Deltakerne overlates aldri til seg selv. Det er ikke viktig å ha kontakt med mange, men å ha noen som gir opplæring, veiledning, omsorg og støtte gjennom kurset. De unge trenger en voksenkontakt, og ofte blir denne viktigere enn foreldre i denne fasen. (MILK 2010:8)

Kursleder har rolle som veileder, som forbilde, som den som har kunnskap og erfaring. Ifølge Wenger kan en i et fellesskap ha stor nytte av andres kompetanse, og i MILK stiller kurslederen med sin kompetanse overfor deltakerne. (Wenger 2004:93)

Det er viktig å bygge opp et system for å gi omsorg for alle lederne. En må jobbe med forventningene til lederne og hvilke erfaringer de unge deltakerne har med andre voksne ledere. Hvordan jobber man videre med disse erfaringene?

Kurslederne er selvsagt ansvarlige for hvilket lederideal som formidles i kurset. Kurset nevner Jesus som viktig lederideal, fordi han hadde omsorg for disiplene sine. Temaet om lederomsorg har fokus i hele kapittel 4 i MILK. (MILK 2010:36)

Hvilket lederideal presenteres i MILK? Allerede på side 2 i deltakerheftet presenteres et ideal, en beskrivelse eller en målsetting som kanskje ikke en 15-åring kjenner seg igjen i:

«- å utvikle kristne, modige og kreative mennesker som skal være med å få utrolige ting til å skje.»  
(MILK deltakerhefte 2010:2)

Dette er en beskrivelse av unge mennesker som selvsagt er noe å strekke seg etter, men det er ikke sikkert at de ungdommene som vil være med på MILK kan identifisere seg verken som kristne, modige eller kreative. En kan undres over om det er spesielle ledertyper de er ute etter. Hva er de unges selvbilde, og hva skal vi som ledere hjelpe dem å finne i seg selv, er spørsmål som dukker opp hos meg når jeg ser dette som lett kan oppfattes som enorme forventninger. Det er viktig å si noe om begrepene modig, kreative og kristne allerede i første kurssamling, slik at alle er enige i hvordan de skal forstå, og ikke minst hva som ventes av disse unge. Trenger du å være modig for å være leder?

Slett ikke alle ungdomsledere er spesielt modige, noen våger nesten ikke å si noe i gruppen. Det betyr ikke at de ikke kan være gode ledere.

Trenger du å være kreativ for å være leder? Da er det i hvert fall viktig å si noe om hva man tenker om det å være kreativ.

Trenger du å vite om du er kristen for å være leder?

Hvis kristenbegrepet har utgangspunkt i at du er døpt, så er det fint. Hvis det derimot handler om å være bevisst en aktiv bekjennende tro, så kan vi vel neppe kreve det av en som ønsker å være leder. Dette tema behandles i innledningen til lederveiledningen. (MILK 2010: 7)

Heldigvis er måten de behandler dette på første kurssamling bedre enn det en kan tenke ut fra denne målsettingen, hvor de unge utfordres til å sette ord på hva de legger i spørsmålet «Er du

kristen?» Dette er et godt utgangspunkt for å reflektere over dette. (MILK deltakerhefte 2010:6) Utdfordringen blir da hvordan de følger opp dette videre, at ingen unge går hjem og føler at de er plassert i en bås hvor de i hvert fall ikke føler at de hører hjemme.

Dette er i hvert fall noe det må jobbes med i kurset, og som må forhandles fram, om de skal kunne oppnå å identifisere seg med det når kurset er over. De kan vokse i modning og tro, og få større frimodighet, men det krever at de får konkrete oppgaver hvor de kan gjøre egne erfaringer.

Gruppen møter også spørsmål om lederideal allerede i første gruppesamling, og her settes det fokus på hvordan de unge ser på seg selv som ledere.

Jeg undrer meg over at en allerede første time av dette kurset setter ungdommene til å fargelegge bilde av seg selv, for å beskrive hvordan en tenker at en er som leder. (MILK deltakerhefte 2010:6) Kanskje dette er den kreative delen av ungdommen? Jeg vet ikke om jeg ville være i stand til å gjøre denne oppgaven selv etter mange år i menighetsarbeid.

På dette punktet er det fristende å spørre om hvordan ungdommene melder seg på kurset, om det er noen krav til hvem som kan være med. For noen er dette sikkert helt fint, men for de som ikke er fortrolig med å formidle noe om seg selv til noen de ikke kjenner, så må dette være en noe krevende øvelse. Jeg stiller spørsmål ved om dette skaper tilhørighet om det som skulle være hovedsaken, nemlig å skape et godt læringsmiljø hvor alle har en plass, og hvor man skal arbeide mot samme mål: Å bli gode ledere.

Første kurskveld samler en gjeng ungdommer som vil bli ungdomsledere. For at de skal bli det, så trenger de opplæring, de skal dyktiggjøres og de trenger oppgaver de skal gjøre for å skaffe seg erfaring. De trenger også rammer og å vite hvilke grenser som finnes for at de skal kunne bli gode ungdomsledere.

I tema 5: Lederen – trygg med de andre, jobbes det også med tema om grensesetting og trygghet, og det nevnes både synlige og usynlige grenser. (MILK 2010:42-44) Her brukes ulike oppgaver og aktiviteter for å lære noe om egne og andres grenser, for å lære om hvordan disse grensene skal være i praksis overfor dem vi er ledere for. Dette er aktiviteter som har som mål å skape gode lederfellesskap, som har som mål å fremme blant annet respekt, samarbeid, lojalitet, likeverdighet, ulike løsninger og omsorg. (MILK 2010:45-46)

Det er selvsagt viktig å samtale om hvordan ledere skal behandle hverandre slik at det skaper gode fellesskap. (MILK 2010: 29) Ved at de hele tiden har refleksjonsspørsmål og samtale til

tema, så lærer de unge seg å ta ordet og dermed får øvelse i å prate i fellesskapet. Og de får trene på å lytte til hverandre, og andres meninger, og å møte hverandre med respekt. Hvordan de bruker disse refleksjonene i det videre er litt uklart, men kanskje er samtalen viktig i seg selv? Jeg tror det vil være nyttig å ta med seg noen av disse refleksjonene inn i fellesskapet i gruppen. På den måten kan alle få mulighet til å lære av hverandre.

Rammene er like for alle, og alle deltar i de samme oppgavene. Det ser ikke ut til at det er annet hjemmearbeid enn den praksisen de skal gjøre i menighetsarbeid. Det ser heller ikke ut til at det forventes at de er forberedt på kveldens tema når de kommer.

MILK tar sikte på å være lite ressurskrevende, og det inneholder detaljerte beskrivelser av hva som skal foregå på en kurskveld, og av hva som trengs for å gjennomføre programmet. Dette betyr at det er liten mulighet til endringer underveis, dette også fordi mye av det som skjer også står beskrevet i deltakerheftet. For at en skal kunne jobbe sammen mot et praksisfellesskap, så må deltakerne mer og mer bli en del av fellesskapet ved at de får stadig nye oppgaver. Dette blir vanskelig ved at alt er planlagt på forhånd. Det ser ut til at hensynet til de lederne som skal drive kurset er større enn hensynet til de som er deltakere.

MILK har ikke som mål å presse noen inn i lederrollen, men vil utfordre ungdom til å «lukte på det å ta ansvar.» (MILK 2010:7) Lederidentiteten er noe som utvikles over tid, og gjennom sine 5 prinsipper for nærhet, vil MILK være med å bygge opp denne lederidentiteten. Hvordan skal vi få de unge med i det videre ungdomsarbeidet? MILK har ingen konkret plan for videreføring av ungdomslederarbeidet, man bare håper at de unge skal få lyst til å fortsette i menighetsarbeidet. Tilbud om LIV-kurs (ledere i vekst), som tilbys av noen av KFUK-KFUM sine kretser, ser det ut til at det er tilfeldig om disse MILK-erne har mulighet til å få med seg. Det er altfor få som gir tilbudet. ([www.kfuk-kfum.no](http://www.kfuk-kfum.no)) Her vil det være nødvendig å samarbeide med den lokale menighet om videreføring av ledertreningsopplegg.

MILK er opptatt av de utfordringer som konfirmanter kan møte etter konfirmasjonen, og at menigheten kan få mulighet til å beholde og integrere konfirmantene i det øvrige arbeidet. Denne integreringen kan selvsagt også føre til at menighetene får mulighet for å bygge opp og opprettholde ungdomsarbeid i menigheten, uten at det nødvendigvis er et mål i seg selv for dette kurset. (MILK 2010:6) Det er likevel viktig at det foregår et samspill mellom ledertrening og mulig deltakelse i andre aktiviteter i menigheten, at de unge lederne også er

aktive i ungdomsarbeid for sin egen del. (Fretheim 2016:89) Ledertrening er en aktivitet som bærer i seg et uuttalt løfte om andre lederoppgaver i kirkelige sammenhenger. (Fretheim 2016:93) Å arrangere lederkurs er en god rekrutteringsstrategi både for menighetens kontinuerlige arbeid for unge og for videre engasjement i kirkelig tjeneste. (Fretheim 2016:104)

Fjerde prinsipp i MILK er nærhet til stedet. I følge MILK-heftet legges det opp til at kurset arrangeres i eget lokalmiljø, der deltakerne er kjent. Dette gir gjenkjennelse og forutsigbarhet, og det skaper trygghet. Det er fint å kunne arrangere kurset sammen med nabomenigheter, og da vil det være fint å veksle på sted. (MILK 2010:8)

Det legges vekt på at de unge deltakerne skal kjenne seg hjemme der kurset foregår, det er med å skape trygghet. De slipper da å forholde seg til altfor mye nytt. I den grad kurset er et samarbeidsprosjekt med andre menigheter, så vil det være avhengig av at lederne er de samme.

Femte prinsipp i MILK er nærhet til stoffet. Kurset legges opp slik at det treffer de unge slik at de kjenner seg igjen ut fra sin alder. Det skal ikke være altfor krevende, og de skal kunne kjenne seg igjen i det stoffet som formidles. Det er viktig at de får opplevelse av at kurset angår dem, og at de er viktige i menigheten eller organisasjonen. De skal lære noe de kan bruke i tjeneste i menigheten eller organisasjonen. Samtidig så er det nødvendig at det formidles nytt stoff slik at de også har noe å strekke seg etter. Det er jo meningen at de skal lære noe nytt. Kunsten er å si ting enkelt. (MILK 2010:8)

Det er viktig at stoffet begrenses, det er bedre å lære noe grundig enn å fare med harelabb over altfor mange tema. Tema som er valgt i MILK-kurset er kommunikasjon, samhandling, styrearbeid, omsorg, trygghet og grenser, troslære, gudstjeneste og menigheten. (MILK 2010:9)

Temaene er bygd opp slik at det er praktiske øvelser alle kvelder som henger sammen med teorien. De får altså øve seg på det de lærer innenfor trygge rammen i gruppa. Slik blir teorien aktuell for lederarbeidet gjennom de ulike aktiviteter. (MILK 2010:8) Alle kurskvelder har et «dagens dilemma» som setter fokus på hva som er tema for dagen, og hvilke utfordringer de vil kunne møte akkurat på dette temaet.

Gjennom teori og praktiske aktiviteter får de større forståelse av den virksomheten de er en del av, og de vil innordne engasjementet sitt etter det. Gjennom kurset lærer deltakerne både seg selv og hverandre å stå til ansvar, og gjøre en innsats for å definere virksomheten, og arbeide for at eventuelle motstridende fortolkninger av hva virksomheten går ut på blir justert slik at de kan jobbe sammen om dem. (Wenger 2004:115)

Jeg ser ikke hvordan MILK legger til rette for at virksomheten kan endres når kurset er så detaljert lagt opp. På en annen side så er det viktig å arbeide for at deltakerne opplever trygghet og nærhet til kursets oppbygging og innhold.

Gjennom erfaring i løpet av kurset så vil de selvsagt kunne utvikle både repertoaret, stil og diskurser. Gjennom forhandlinger kan en reforhandle meningen med de forskjellige elementene, en kan produsere eller innføre nye redskaper, artefakter, representasjoner, registrere og huske hendelser, finne på nye uttrykk og omdefinere og kaste gamle, fortelle og gjenfortelle historier, skape og bryte rutiner. Altså kan det skje en endring i det felles repertoaret som finnes i gruppen. (Wenger 2004:116) I løpet av en kurskveld har de både gruppeoppgaver og individuelle oppgaver. Gjennom disse kan de lære å reflektere både alene og i fellesskap.

MILK er tenkt integrert i menighet og organisasjon gjennom praksisoppgaver. De unge kan for eksempel ha praksis på Vinterfestival, Lys Våken, Tårnagenthelg eller andre tiltak for barn og unge i menighet eller organisasjon. Siden det ofte er mangel på frivillige i menighetens arbeid, så kan det være en god ide å bruke MILK-erne til disse oppgavene. Mange steder hvor det drives MILK-kurs er det ikke et aktivt organisasjonsliv, det er derfor viktig å kunne ha mulighet til å ha praksis i menigheten. (MILK 2010:65) Dette betyr selvsagt at en uansett må legge kurset nært opp til lokalmenighetens arbeid

Det er ikke laget et konkret opplegg for praksisdelen i MILK. Det kan både være praksis underveis i kurset, i egne menighet, eller eget opplegg i forbindelse med TT (nå: Spekter) i regi av KFUK-KFUM.

Den praksis de unge skal prøve seg på må ikke være for stor eller for omfattende. De unge bør få praksis ut fra sine ulike forutsetninger og erfaringer. Det er viktig at praksis tilpasses den enkelte, og at de kan få ulike alternativer de kan velge mellom. Dette kan være store eller små



oppgaver, og det kan være oppgaver som er tidsbegrenset eller som går over en lengre periode. Uansett så er det viktig at kurslederen har oversikt over det som skjer i de ulike praksisstedene, og at de også gir de unge mulighet til å endre praksis. Det er viktig både at de legger lista høyt for praksisen og at det er mulighet for endring om det blir for krevende. (MILK 2010:63-64)

Kurslederen er viktig i denne sammenheng, med å hjelpe til med finne praksis, og ha kontakt med ansvarlig leder for den aktuelle praksisen. Videre er det selvsagt viktig at kurslederen er til stede når noe av praksis gjennomføres, for på den måten å kunne gi tilbakemelding på hvordan det fungerer. Når det gjelder tilbakemelding er det viktig først å ha fokus på de positive tingene. Kurslederen må også ha oversikt over det som trengs for å kunne evaluere praksisen. Den skal ikke evalueres skriftlig, men ved samtale mellom kursleder og deltaker. (MILK 2010:63-64)

Gjennom å høre av andre hvordan de utførte oppgaven, og reflektere over egne prestasjoner, kan deltakerne blir kjent med seg selv som leder og hvordan de kan videreutvikle gode egenskaper. Det er fint om dette også tas inn i fellesskapet, noe jeg ikke kan se er gjort slik kurset er lagt opp.

Når det gjelder Bibelen som ressurs, så registrerer jeg at bibelversene i stor grad er skrevet inn i teksten, at behovet for Bibelen som tilstedeværende bruksbok dermed ikke er så stor. I den grad bibeltekster brukes i skolen i dag, så er man av samme grunn i liten grad avhengig av at Bibelen er tilgjengelig for elevene. De tekster som skal brukes står utskrevet i lærebøkene, noe som gjør at de ikke lærer å bruke Bibelen. Dette møter vi igjen når de kommer som konfirmanter. Dersom de har fått Bibel i barneskolen, vi har delt ut Bibelen i 5.klasse helt til nå, så skulle en kanskje tro at de hadde benyttet anledningen til å bruke den. Når de kommer til konfirmasjonen, så er det hos de fleste en helt ubrukt Bibel som letes fram. Hvis vi skal bruke den i konfirmasjonstiden, og man lar være å bruke den i MILK, så får de heller ikke mulighet til å få et nært forhold til den. Hvis de unge skal lære seg å bruke Bibelen som ressursbok, så må de bruke mer tid på å finne fram i hvert fall noen av de aktuelle bibelversene. Det er mye god læring i det. Det skjer en fremmedgjøring når ingen lenger kan koden for å finne fram i Bibelen, og dermed får mulighet til å bli fortrolig med noen av Bibelens fortellinger. Hvis de bruker Bibelen i lederkurset, og alle deltakerne får et aktivt forhold til den, så blir den viktig som felles repertoar. Samtidig legger bruk av Bibelen til rette

for et gjensidig engasjement. Det ser ellers ut til at det brukes liten tid til samtale og refleksjon rundt de bibeltekstene som brukes. Hvis bibeltekstene skal ha betydning for de unge, så må de også få hjelp til å samtale om hva disse tekstene kan ha å si for de unge i dag. På den måten blir de aktuelle for dem, og de kan være med å formidle Guds nærvær for dem de skal ha praksis blant. Og de kan se at tekstene kan ha betydning for unge mennesker også i dag.

### **3.6.2 Ledarutbildningen**

Som kursmateriell i Ledarutbildningen brukes Bibelen og ressursboken *Du och konfirmanden*. I tillegg har de selvsagt også andre ressurser, som ledere, kurssted, praktisk tilrettelegging, mat og annet materiell. Alle gjennomgår de samme tema, enten i plenum eller som gruppearbeid. (Wenger 2004:101) Kursheftet som lederne har inneholder en fyldig beskrivelse av kursets rammer med forslag til aktiviteter på alle samlinger. Det inneholder også kursplan for alle de tre årene som kurset er planlagt. (Ledarutbildning 2013:109-126) Denne gir en god oversikt over hele kurset og hvordan det er tenkt gjennomført. Det er muligheter for å bruke det slik det er foreslått, men det er også mulig å endre underveis.

Deltakerne i Ledarutbildningen bruker Bibelen som en av to faste bøker. Og hver kurssamling brukes Bibelen, man henter fortellinger som eksempler for godt lederskap. På den måten involveres troen i alle samlinger. Dette forutsetter at alle deltakerne har tilgang på egen Bibel, og den brukes aktivt til å finne fram de aktuelle bibelsteder. Som siste del av første året brukes det også tid til læring om og refleksjon over andakter, og hvordan de selv kan holde en andakt.

*Du och konfirmanden* er skrevet for ungdomsledere i alderen 15-19 år, og er til bruk under hele det 3-årige kurset og året etter. De 3 forfatterne har drevet med ungdomslederkurs i en årrekke, og har egne erfaringer som utgangspunkt for boken.

*Du och konfirmanden* brukes som ressursbok. Her kan kurslederne, og etter hvert de unge deltakerne, finne egnet stoff i den til å underbygge dagens tema. På denne måten vil kursdeltakerne også få et eieforhold til den. (Ledarutbildning 2013:12) Ved første blick så virker boken litt tung og teoretisk, men hvert tema er kort og lettfattat. Den har vurderings- og refleksjonsspørsmål som kan gi mulighet for gode samtaler rundt de ulike tema. Boken brukes aktivt i kurskveldene. Jeg ser ikke helt for meg at de yngste kurs-deltakerne (steg 1) setter seg

til å lese disse tekstene utenom kurset, men ved at «dagens tema» henter fram det aktuelle stoffet fra Du och konfirmanden, så vil de unge etter hvert lære boken å kjenne. Slik vil den kunne fungere som utgangspunkt for samtaler på kurskveldene dette første året. Etter hvert vil den sikkert mer og mer brukes som den er tenkt; en skattkiste hvor de kan finne stoff om aktuelle tema. Erfaring gjennom praksis med konfirmantarbeidet, og flere spørsmål fra konfirmantene, kan gi behov for å finne svar i boken eller å spørre kurslederne.

Boken er «pensum» i hele lederutdanningen, og de ulike tema vil dukke opp flere ganger i de 3 årene kurset varer. Den er en god og viktig ressurs i lederutviklingen, i tillegg til kurssamlingen og den praktiske erfaringen. Den vil fungere godt til bruk i ledergruppa, hvor de kan drøfte de ulike tema sammen som gruppe. Her vil de unge lederne få god veiledning fra de som er eldre. Boken har ikke egne notatsider, men flere av kapitlene har en blank side før neste kapittel, - alle kapitler starter med bilde på partallsside. Denne blanke siden kan selvsagt brukes til notater. Deltakerne utfordres til å bruke boken i det praktiske lederarbeidet.

Kurset bruker også «Riktlinjer för Svenska kyrkans konfirmandarbete» som materiell i lederkurset, og denne starter de med den første kurskvelden. (Ledarutbildning 2013:18) Dette er ett av de dokumentene som deltakerne skal ha som felles repertoar. (Wenger 2004:101) Gjennom kurset får de lære hvordan det svenske konfirmantarbeidet er lagt opp, med retningslinjer og lovverk, hva det vil si å være leder, hvilke ordninger de må forholde seg til, om dåp og gudstjenester og om kristen tro og personlig utvikling. Her tar de utgangspunkt i egen konfirmasjon, og samtaler om det de har deltatt i selv året før. Siden kurset varer i 3 år, vil de vokse både i alder og modning. De lærer enda mer om samspill med de andre, og kurset hjelper dem i denne utviklingen.

Alle kurskvelder følger en egen mal med teori, samtale, leik og øvelser, refleksjon, avslutning med andakt og oppgave til neste gang. (Ledarutbildning 2013:14-16.) Dette gir både gjenkjennelse og forutsigbarhet. I løpet av kurskvelden møter de unge både individuelle oppgaver og gruppeoppgaver. Selv om det finnes en oversikt over hva som skal en kurskveld, så er der ingen detaljert oversikt over alle oppgaver. Det ser derfor ut til at lederne må bruke forberedelsestid til å fylle innhold inn i den rammen som står i kursheftet. Siden deltakerne heller ikke har en bok hvor de finner igjen det som er dagens tema er det mulighet for lederne til å legge fram temaet slik de finner det formålstjenlig.

Jeg finner ingenting i kursheftet om det serveres mat på en kurskveld, men siden hver kveld varer ca. 3 timer så forutsetter jeg at de får mat i løpet av kvelden.

Hver kurskveld har rom for refleksjonsøvelser, enten i grupper eller enkeltvis.

På steg 1 brukes det tid på tilbakeblikk på egen konfirmasjon, med opplevelser og erfaring. De utfordres også til å reflektere rundt konfirmasjon og kristen tro. De møter forventninger om å kunne reflektere allerede fra første kursdag, siden de får hjemmearbeid med e-postoppgaver som de skal svare på. (Ledarutbildning 2013:20)

Etter hver kurskveld utfordres de til å besvare noen få «enkle» oppgaver i e-post til kurslederne. Disse brukes det tid på i starten av neste samling, og disse gir god mulighet for refleksjon før neste tema. Deltakernes svar bringes altså inn i fellesskapet, hvor de kan lære av hverandre. Det går ikke fram hvor store krav er til hvor mye de skal skrive, men jeg regner med at dette er noe som går bedre etter hvert som de får erfaring. På samme måte som de lærer gjennom erfaring med dette, og gis større utfordringer etter hvert. Dette gjelder også den praksisen de skal ha underveis i kurset, og som skal dyktiggjøre dem som ledere i konfirmantarbeidet. De starter med tema som leik og andakt, og får større oppgaver etter som de kan mestre dem. På den måten vokser de inn i et praksisfellesskap, hvor de fra å være perifer i forhold til de med lang erfaring, blir fullverdige medlemmer.

Kurset holdes både på menighetsnivå og på stiftsnivå. Slik får de både nærhet til egen menighet, samtidig som de erfarer å høre til i en større sammenheng. Det er viktig at det er forutsigbarhet i kursets lokalitet, hvilke ledere en møter og hvordan tema legges opp. Slik skapes trygghet og fellesskap i gruppa. (Wenger 2004:100-101)

Alle kurskvelder bruker ulike former for aktiviteter for å understreke kveldens tema. Dette gjelder både øvelser som går på tema, og valg av leik at det er ønskelig at det passer til tema for dagen. På den måten får de mulighet til å bearbeide det de lærer ved hjelp av kreativitet og aktiviteter. (Ledarutbildning 2013:14)

På steg 1 har de eget tema om valg av leik. (Ledarutbildning 2013:33 ff) Her stilles det noen viktige spørsmål for å velge riktige leiker/aktiviteter i kurset. Disse spørsmålene er:

- Ville du selv lekt denne leken?
- Ler vi av, eller med hverandre?

- Kan alle være med, uansett størrelse, handikap eller liknende? (Ledarutbildning 2013:36)

Det er viktig å tenke over hvorfor vi velger de leikene vi gjør og om lederne selv ville vært med. Her er det også viktig å reflektere over hva vi for eksempel skal gjøre med de konfirmanter som ikke vil være med. Leik og læring hører sammen, men leiken kan også være en metode i seg selv. (Ledarutbildning 2013:34) Det skapes fellesskap i leiken, og det er viktig å prate sammen om hva som skjer gjennom leiken, og en egen kurskveld om dette gir mulighet til å skape trygghet rundt dette temaet.

Tema om leik som metode, og etikk rundt dette er viktig både for å skape gjensidig engasjement og felles virksomhet. Det er viktig å skape trygghet for at leiken gir gode opplevelser for alle, og at også denne aktiviteten skaper trygghet mellom deltakerne slik at de får lyst til å leike disse leikene også sammen med konfirmantene. (Gjensidig engasjement) Når vi blir enig om hvilke leiker som skal leiker, og at vi har det samme mål for aktiviteten, å skape trygghet og ha det gøy sammen, da er det felles virksomhet.

### 3.7 Kort sammenfatning av de to kursene:

Lederkurs	Gjensidig engasjement	Felles virksomhet	Felles repertoar
<b>MILK</b>	<p><b>Styrker:</b> Formidle Guds nærvær til de unge gjennom Bibel og andaktsliv.</p> <p>Prøver å legge til rette for et godt fellesskap med hverandre gjennom å skape godt læringsmiljø.</p> <p>Respekt for hverandre. Gjøre hverandre gode.</p> <p><b>Svakheter:</b> Vanskelig å justere på kurset siden det er detaljert lagt opp.</p>	<p><b>Styrker:</b> Målsetting om å styrke tros livet hos de unge, gi lederidentitet, drive menighetsbyggende arbeid.</p> <p><b>Svakheter:</b> Organisering og styrearbeid, annet tema kunne vært mer aktuelt.</p> <p>Learning by doing – teori og praksis går hånd i hånd uten at det viser tydelig hvordan dette henger sammen.</p> <p>Hvordan forberede og gjennomføre MILK-helgen. Her kunne de unge være mer delaktige i planlegging og gjennomføring.</p>	<p><b>Styrker:</b> Kursmateriell. Detaljert lederhefte med rom for notater.</p> <p><b>Svakheter:</b> Kunne brukt Bibelen mer direkte i alle tema, finne fram bibelhensvisninger.</p> <p>Lederidentitet og lederideal.</p> <p>Lederstyrt kurs uten særlig mulighet til justering underveis.</p> <p>Hvordan kurset tar hensyn til de unges livsverden, deres kultur og interesser.</p>
<b>Ledarutbildningen i Svenska kyrkan</b>	<p><b>Styrker:</b> Dyktiggjøring til et viktig arbeid for konfirmanter i Svenska kyrkan. Jobbe sammen med andre ledere om konfirmantarbeidet.</p> <p>Modning som menneske og leder. Fokus på menneskesyn og lederrollen.</p> <p>Utvikle kristen tro, og dette har fokus gjennom kursets tre år.</p> <p>Eget tema om andakter. En av de første oppgavene de unge får ansvar for er å holde andakt og lede leik. Oppgaver de kan mestre.</p> <p><b>Svakheter:</b> Uklart hvordan en tar opp temaer som utfordringer man møter i konfirmantarbeidet.</p>	<p><b>Styrker:</b> Målsetting om å utdanne unge ledere i konfirmantarbeidet.</p> <p>Retningslinjer for konfirmantarbeidet i Svenska kyrkan er viktig dokument i kurset.</p> <p><b>Svakheter:</b> Det er vanskelig å se teori og praksis hører sammen.</p>	<p><b>Styrker:</b> Aktiv bruk av Bibelen i hele kurset, både tematisk og at de leser direkte fra Bibelen.</p> <p>Lederidentitet og lederideal, de unge er fullverdige ledere i konfirmantarbeidet. Ingen forskjell på unge og voksne, de utfyller hverandre.</p> <p><b>Svakheter:</b> Hvordan Du och konfirmanden fungerer som ressursbok, særlig for de som går Steg 1.</p>

## **4 DRØFTING.**

I drøftingen vil jeg skrive om det jeg har funnet gjennom analysen av de to kursene, med bakgrunn i skjemaet side 53, hvor jeg har satt opp styrker og svakheter i de to ledertreningsoppleggene.

### **Kursets varighet og videreføring.**

MILK-kurset varer 1 år, mens Ledarutbildningen er 3-årig. Målgruppa er 15-åring, for Ledarutbildningen videre til 18. Hvis deltakerne er med de 3 årene i Sverige, er det selvsagt at de blir mer kjent både med hverandre, med menigheten og med det arbeidet de skal gjøre for konfirmantene. Og det er en stor mulighet for at de blir en del av kirkens videre ungdomsarbeid som ledere. MILK har ingen konkret plan for fortsettelse, men siden kurset i de fleste tilfeller vil være i lokal menighet, så regner jeg med at menigheten har plan for videre engasjement som ungdomsleder.

### **Målsetting og hovedfokus.**

MILK har som målsetting å styrke trosliv, gi lederidentitet, integrere fjorårskonfirmanter i menighetens arbeid og bygge nytt ungdomsarbeid (MILK 2010: 6), og kurset har fokus på at de unge skal bli ungdomsledere i barne- og ungdomsarbeid i menighet eller organisasjon. I Ledarutbildningen er målsettingen og fokus å bli ledere i konfirmantarbeidet. Verken målet og virksomheten er ikke oppe til forhandlinger, slik Wenger forutsetter i sin dimensjon «felles virksomhet» (Wenger 2004:99), siden disse ungdommene har som mål å bli ungdomsledere, og det er det de har meldt seg å være med på. Det kunne derimot være stor mulighet til å «forhandle» om hva som skal gjøres, hvordan det skal gjøres, og ikke minst hvem som skal gjøre hva. Ledarutbildningen har en mer langsiktig tenkning rundt kursing av de unge lederne, noe som understrekes av at ungdomslederne er å betrakte som likeverdige ledere i konfirmantarbeidet.

Å skape et godt fellesskap av de som er med i kurset, ledere og deltakere, er en viktig del i et praksisfellesskap. Her handler det om å skape nærhet og trygghet i et felles prosjekt. Da er det viktig å bli kjent med hverandre slik at de kan jobbe sammen til tross for forskjeller. Mens Ledarutbildningen har tema som menneskesyn og lederrollen, har MILK tema om fellesskap, og nærhet til hverandre. Begge handler om rollen de har som ledere.

En svakhet i begge kursene er at det er vanskelig å se hvordan praksis legges opp i begge kursene, selv om begge gir uttrykk for at de skal lære i teori og praksis.

### **Bakgrunn og innhold**

MILK-kurset sies å være så lite ressurskrevende som mulig, og kurset er derfor svært detaljert. Det gir altså lite rom for justering underveis, og man bindes til det som ligger i kurset. Selv om det kan virke som en styrke med detaljert opplegg, så mener jeg at det er en svakhet fordi det lett blir altfor lederstyrt, at gir de unge liten mulighet å påvirke kursinnholdet. Det er dermed en fare for at de unge ikke blir fullverdige medlemmer i praksisfellesskapet. For Ledarutbildningen er det også beskrivelse av hva som skal gjennomgås i løpet av kvelden, og ideer til aktiviteter, men det er ikke på samme detaljnivå. Det er altså mer ressurskrevende for de som skal lede kurset, samtidig som det gir større mulighet for justeringer underveis.

Det er mange utfordringer med å drive ledertreningsopplegg for ungdom. En av dem er å finne aktiviteter og leik som passer for aldergruppen, og som ikke blir grenseoverskridende. Dette tar Ledarutbildningen opp som eget tema, hvor de jobber spesielt med ulike typer leik, og metoder de kan bruke for å få alle med, og for å skape trygghet i ledergruppa. Dette er et kjempeviktig tema, som jeg mener er helt nødvendig å ta med inn i lederkurset.

Kapittel 3 i MILK handler om styrearbeid og organisering, og dette er en kveld som handler om oppbygging og gjennomføring av et styremøte. Dette vil være uaktuelt i mange sammenhenger, så jeg ville nok tilpasse dette temaet til den virkelighet de unge er i, det kunne være å forberede en aktivitet. Jeg ser for meg at det praksisfellesskap som er målet for kurset vil få en kilevink når vi kommer til dette temaet. Til sammenlikning med kapittelet om styrearbeid, så bruker Ledarutbildningen tid på å gjennomgå retningslinjene for Svenska kyrkans konfirmantarbeid, og dette tema kommer igjen både 1. og 2. året i kurset. Siden det er konfirmantarbeid de skal drive med, er det hensiktsmessig å bruke tid på hva og hvordan dette skal gjøres. På Steg 1 behandles dette tema ved at de unge ser sammenhengen mellom egen konfirmasjon og det de nå skal være med på.



## **Kursmateriell**

MILK har et deltakerhefte som korresponderer med lederheftet, mens Ledarutbildningen har et temahefte som er ment som en ressursbok. (Du och konfirmanden) Her kan de finne aktuelt stoff underveis i kurset. Ledarutbildningen har hjemmeoppgaver hvor de skal svare på noen spørsmål på e-post. Både dette og notatsidene i MILK kan selvsagt være en utfordring for de som ikke er glad i eller flinke til å uttrykke seg skriftlig. Dette må selvsagt kurslederne være forberedt på, slik at det ikke blir et nederlag for den eller de som ikke mestrer det skriftlige arbeidet.

Bibelen er viktig ressursbok i begge kursene. I MILK-kurset er de fleste tekster skrevet inn i dokumentet, man er altså ikke avhengig av selve Bibelen. I Ledarutbildningen er Bibelen forutsatt brukt ved at de bare har skrevet inn henvisningene. Dette mener jeg er en viktig forskjell på disse to, siden de begge legger opp til å være kurs i menighetens regi. Det er viktig å bruke Bibelen som ressurs, hvor de unge lederne kan være i stand til å orientere seg.

Begge kursene har refleksjonsoppgaver og rollespill på flere av kveldene. Særlig for MILK-kurset er det noe uklart hvordan dette følges opp i fellesskapet. Det er viktig at dette ikke henger i løse luften, da det vil være mye læring i å dele tanker, spørsmål og refleksjoner. Begge kursoppleggene legger vekt på at ungdomslederne skal være aktive i samlingene. De legger opp til handlinger og aktiviteter som krever at de deltar aktivt mer enn å sitte og høre på undervisning.

Ledarutbildningen inneholder tips og ideer til annet materiell som kan brukes i konfirmantarbeidet. De unge utfordres til å fortsette med lederoppgaver. Gjennom det 3-årige kurset kan ungdomslederkurset bli en måte å leve på. Dette er ikke det samme i MILK-kurset, her er det kun en «snakkeboble» på baksiden av deltakerheftet som utfordrer til videre lederkurs.

## **Lederskap**

Begge kursene har fokus på lederidentitet og lederideal. MILK har fokus på lederidentitet som tar sikte på å ta ansvar i organisasjon og menighet. Lederansvar handler om å være forbilder for andre. Ledarutbildningen er opptatt av å formidle at de unge lederne skal betraktes som likeverdige ledere fra første stund. De får en viktig rolle, og de utfordres til oppgaver tidlig.

En styrke med Ledarutbildningen er at de unge gis større oppgaver etter hvert som de kan mestre dem. Dette gjelder for eksempel andakt og leik, som det legges opp til at de kan mestre tidlig. I MILK ser det ikke ut til at de unge får store muligheter til verken å påvirke opplegget eller å være med å planlegge og gjennomføre for eksempel MILK-helgen.

## **5 OPPSUMMERING:**

### **KAN DISSE KURSENE FUNGERE SOM OPPBYGGING AV PRAKSISFELLESKAP?**

Jeg har i denne oppgaven sett etter hvordan ulike ledertreningsopplegg jobber fram lærende fellesskap, og hvordan en gjennom undervisning og praksis blir del av et praksisfellesskap. Jeg har sett etter hvordan de som deltar kan bli og oppleve seg som fullverdige medlemmer i dette praksisfellesskapet. Hvordan går de fra «jeg» til «vi»?

I oppgaven har jeg analysert ledertreningsoppleggene MILK fra Norges KFUK-KFUM, som også brukes i menigheter i Den norske kirke, og Ledarutbildning för Unga konfirmandledare i Svenska kyrkan. For å finne svar på problemstillingen har jeg tatt utgangspunkt i de tre dimensjonene som Etienne Wenger hevder hører hjemme i et praksisfellesskap: Gjensidig engasjement, felles virksomhet og felles repertoar.

På bakgrunn av min analyse og oppsummeringen i dette kapittelet, så vil jeg si at Ledarutbildningen i stor grad kan fungere som praksisfellesskap. Det er et kurs som går over tre år, deltakerne blir tatt med i lederfellesskapet fra første stund, og de får opplæring og større oppgaver etter hvert som de dyktiggjøres til nye utfordringer. Det er store muligheter for endringer underveis, og innholdet i de ulike temaer ser ut til å være påvirket av tilbakemeldinger fra deltakerne på e-postoppgaver. Det er sammenheng mellom de tema de gjennomgår i kurset, og den konkrete praksis de skal delta i. Det legges vekt på at de skal få oppgaver de kan mestre etter hvert som de dyktiggjøres til større oppgaver. Deltakerne blir regnet med som fullverdige medlemmer fra starten, samtidig som de selvsagt må få undervisning for å kunne dyktiggjøres til de ulike oppgavene. Dokumentet Ledarutbildningen gir muligheter for å utvikle konfirmantarbeidet, og det kan overføres til andre menigheter, og andre aktiviteter i menighetens barne- og ungdomsarbeid.

Som 1-årig kurs er det selvsagt større usikkerhet om MILK kan fungere som praksisfellesskap. Jeg tviler ikke på at kurset kan fungere som lederkurs, men det er en utfordring at kurset er så detaljert satt opp at det er tydelig at det er lederstyrt. Dette gir selvsagt små muligheter til å påvirke og justere opplegget underveis. Deltakerne er i stor grad nettopp det: deltakere. Så lenge de ikke får være med å påvirke opplegget, så blir de heller

ikke fullverdige medlemmer som er en forutsetning for å delta i et praksisfellesskap.

Lederheftet i MILK er så detaljert at det begrenser ungdomsarbeidet. Det tar lite hensyn til de endringer som skjer i ungdomskulturen. Det ser ut til at dokumentet må revideres når kulturen endres.

## **6 LITTERATUR**

Afdal, Geir 2008: Menigheten som lærende fellesskap? Sosiokulturell læringsteoris muligheter og begrensinger som perspektiv på kirkelig læring. Prismet forskning. IKO-forlaget.

Breivik, George C.: KRIK-konfirmanten. Det norske Bibelselskap, 2004

Bryman, Alan 2012: Social Research Methods. 4<sup>th</sup> edition. Oxford University Press.

Bråten, Ivar (red.) 5.opplag 2012: LÆRING i sosialt, kognitivt og sosialt-kognitivt perspektiv. Cappelen Akademisk forlag, Oslo.

Fretheim, Kjetil, Lorentzen, Håkon og Mogstad, Sverre Dag: Fellesskap og organisering. Frivillig innsats i kirkens trosopplæring. Prismetbok, IKO-forlaget 2016

Frisell, Britt-Marie, Nilsson, Stefan og Petersson, Lena 2008: DU och KONFIRMANDEN. Verbum, Stockholm.

Gustavsson, Caroline 2016: Mellan verklighet och vision – en diskursanalys av Riktlinjer för Svenska kyrkans konfirmandarbete. Prismet forskning, IKO-forlaget.

Holmqvist, Morten 2012: Trosopplæring som livsstil? En analyse av læringsyn i Trosopplæringsplanen. Prismet forskning, IKO-forlaget.

Holmqvist, Morten og Afdal, Geir 2015: Modes of learning and the Making of Religion: The Norwegian and Finnish curricula for confirmation. Nordic Journal of Religion and Society 28.

Holtedahl, Øyvind 2009: Avgrenset og kontinuerlig ungdomsarbeid som trosopplæring? – en drøfting av begrepene praksis og fellesskap som utfordring for kristent ungdomsarbeid. Prismet forskning, IKO-forlaget.

Illeris, Knud, 2012: Læring. Gyldendal, Oslo

Johnsen, Elisabeth Tveito 2014: Religiøs læring i sosiale praksiser. En etnografisk studie av mediering, identifisering og forhandlingsprosesser i Den norske kirkes trosopplæring. Avhandling for graden Philosophiae Doctor Det teologiske fakultet Universitetet i Oslo

Kittelsen, Line 2011: Se og bli sett: hvilke syn på læring finnes i konfirmanthøkene Brukerveiledning og Konfirmanthøkene? Masteroppgave Det teologiske Menighetsfakultetet.

Krokmark, Tomas (red) 2003: Den tidlösa pedagogiken. Studentlitteratur, Lund

Lave, Jean & Etienne Wenger 2003: Situeret læring og andre tekster. Hans Reitzels forlag, København.

Myklebust, Anne Karen 2016: Lederidentitet eller kristen identitet? Ja takk – begge deler: hva kjennetegner kristen ledertrening? Masteroppgave Det teologiske Menighetsfakultetet.

Norges KFUK-KFUM 2010: MILK – MiniLederKurs for ungdom i alderen 15-16 år

Norges KFUK-KFUM 2010: MILK - deltakerhefte

Offernes, Åsmund 2015: "Når du er leder så blir det helt annerledes". Hjelpelederkurs - fellesskap som bygger tro? Masteroppgave Det teologiske Menighetsfakultetet.

Plan for trosopplæring i Den norske kirke: Gud gir-vi deler 2010. Den norske kirke, Kirkerådet.

Svenska kyrkan 2013: Ledarutbildning för Unga konfirmandledare Steg 1, Steg 2 og Steg 3

Wenger, Etienne 2004: Praksisfællesskaber. Hans Reitzels forlag, København

<https://kfuk-kfum.no>

[www.svenskakyrkan.se/harnosandstift](http://www.svenskakyrkan.se/harnosandstift)

[https://en.wikipedia.org/wiki/Etienne\\_Wenger](https://en.wikipedia.org/wiki/Etienne_Wenger)

## 7. VEDLEGG.

### 7.1 Vedlegg 1

#### Skjematisk oversikt over de to lederkursene, med likheter og forskjeller.

	<b>MILK</b>	<b>Svenska kyrkan</b>	<b>Likheter</b>	<b>Forskjeller</b>
<b>Målgruppe</b>	15-16 år, 1-årig kurs	15-18 år, 3-årig kurs	Kurs for unge som er ferdig med konfirmasjonen.	MILK er 1-årig, mens Ledarutbildningen er 3-årig.
<b>Oppbygning</b>	5 kurskvelder + 1 helg. Praksisoppgave med veiledning.	Steg 1 og 2 har 5 kurskvelder + 1 helg, Steg 3 har 1 helg + Livsreisen. Praksis.	Kurskvelder Helg	Ledarutbildningen er en videreføring over 3 år.
<b>Målsetting</b>	Å styrke troens liv hos deltakerne, videreutvikle lederidentitet, integrere konfirmanter i menighetens ungdomsarbeid, og være et middel til å styrke eksisterende eller utvikle nytt ungdomsarbeid. (MILK 2010:6)	Dyktiggjøre ledere i konfirmantarbeidet i Svenska Kyrkan.	Ledertrening for ungdom.	MILK har fokus på ledere i barne- og ungdomsarbeid i menighet og organisasjon. Ledarutbildningen har fokus på ledere i konfirmantarbeidet.
<b>Kurslederens rolle</b>	Kurslederen skal undervise, veilede og ha det pedagogiske ansvaret for kurset, og er forbilde og omsorgsperson for deltakerne. (MILK 2010:6)	Kursleder er en av de ansatte som underviser og er deltakernes mentor/veileder. (Ledarutbildning 2013:8)	Kursleder som veileder.	
<b>Metodikk</b>	Learning by doing. Totalformidling Målgruppa – stoffet Motivasjon Deltakernes selvrefleksjon (MILK 2010:9) Jesus som metodisk forbilde. (MILK 2010:9)	Teori Samtale Refleksjon Andakt Leik Hjemmeoppgaver	Oppbygging av kurset ser ganske likt ut.	Ledarutbildningen har hjemmeoppgaver.  I Ledarutbildningen tas refleksjonsoppgaver inn i samtalen, mens i MILK ser det ut til at disse blir værende i gruppen.

	<b>MILK</b>	<b>Svenska Kyrkan</b>	<b>Likheter</b>	<b>Forskjeller</b>
<b>Praktisk tilrettelegging</b>	Det må ikke koste for mye. Deltakerhefte, det er mat på alle samlinger, og det koster selvsagt å arrangere helgesamling. Hvor skal kurset være, aktuelle samarbeidspartnere, hvordan rekruttere ledere er aktuelle problemstillinger. (MILK 2010:10-11)	Kurset foregår både på menighets- og stifts nivå. Lederprogrammet er bygd opp med et fyldig lederhefte (Ledarutbildning för Unga konfirmandledare) og en bok til den unge lederen (Du och Konfirmanden).		MILK er så detaljert at det er mulig for de fleste å gjennomføre kurset. Ledarutbildningen er mer en rammeplan med ulike forslag til hvordan en kan gjennomføre kveldens tema.
<b>Kurskvelden</b>	Fast tidsplan: Måltid, innledning, eventuelt dagens dilemma, formidling, pause, formidling, refleksjon og avslutning/andakt. Kursheftet gir god forberedelse til hvert tema, med praktiske forberedelser og innspill til alle tema. Gruppeoppgaver, praktiske øvelser og stoff til formidling. Egen målsetting for hver kveld. (MILK 2010:11)	Fast modell som er forutsigbar for deltakerne: refleksjon over e-postoppgavene fra sist, forventninger til dagens tema, innføring ved hjelp av bilder, film e.l. Teori, aktiviteter, refleksjon. (Ledarutbildning 2013:14) Avslutning med andakt, og forberede neste e-postoppgave. (Ledarutbildning 2013:16)	Fast, forutsigbart kursopplegg. Ulike aktiviteter for å lære dagens tema.  Helhetlig kobling mellom tema og de ulike aktivitetene.	MILK har blant annet fokus på kjennskap til organisering gjennom et eget kapittel om styrearbeid. Ledarutbildningen har stort fokus på tro, og har eget tema om å holde andakt og leik. Ledarutbildningen har også gjennomgang av retningslinjer for konfirmasjonstiden i Svenska kyrkan.
<b>Materiell/ deltakerhefte</b>	Loggbok, med noe stoff fra dagens tema. Bibelen	Du och konfirmanden. En skattkiste å hente stoff til sin lederoppgave. (Du och konfirmanden 2008:8) Bibelen		MILK har et deltakerhefte, som kan fungere som en «loggbok». Ledarutbildningen har en temabok hvor de kan finne veiledning til de enkelte tema.



## 7.2 Vedlegg 2

### **FAKTA OM UNG LEDARUTBILDNING:**

Livsresan är avslutningen på en tredelad utbildning av unga ledare och ett led i Härnösands stifts satsning på att engagera ungdomar i församlingslivet.

- 1999 startade utbildningen med 20 deltagare.
- 2005 exploderade den och fick 140 deltagare, sedan dess har antalet ökat varje år.
- 2016 deltar totalt 500 ungdomar i åldrarna 15-20 år och 58 handledare.

Kilde: [www.svenskakyrkan.se/harnosandstift](http://www.svenskakyrkan.se/harnosandstift)

Oppdatert 12.juni 2017