

FS4H:S UTBILDNINGSTRATEGI

Målsättning: Alla 4H-ledare är utbildade

UTBILDNING AV 4H-ORGANISATIONENS FUNKTIONÄRER

1. Verksamhetsomgivningens utmaningar beaktas

- kommunreformen
- finansieringen
- mera företagstänkande i organisationen
- kombinera medelanskaftning med ungdomsarbetet
- projektverksamhet
- datateknik

2. PRINCIPER I UTBILDNINGSPROGRAMMET FÖR PERSONALEN

2.1 PRINCIPERNA INOM UTBILDNINGEN AV PERSONALEN

Målet är

- professionell, mångsidig och inspirerande personal
- hög kvalitet på utbildningen

Medel

- kartläggning av kunskapsområden
- resultat- och utvecklingsdiskussioner
- kompletterande och specialutbildning
- föreningarna planerar specialutbildningen enligt de lokala behoven med hänsyn till helheten

2.2 UTBILDNINGENS MÅLSÄTTNING

- personalen ska behärska sitt arbete – mångsidigt kunnande
- personalen ska orka med sitt arbete
- personalen ska kunna ta emot förändringar
- personalen ska ha bra nätverk
- utbildningen ska ge praktisk nytta i arbetet

2.3 PRINCIPER FÖR HUR UTBILDNINGEN FÖRVERKLIGAS

- personlig arbetshandledning, verksamhetsledardagar, temadagar och -kurser
- stöda personalens frivilliga utbildning genom studieledighet, avlönad studietid, stipendier
- personliga lönetillägg för högre kompetens

2.4 KOSTNADER OCH FINANSIERING

- arbetsgivaren bekostar utbildningen
- så prisvärd utbildning som möjligt
- projektmedel, läroavtal ...

- fonder och sponsorer

2.5 UTVÄRDERING

- feedback på all utbildning
- fortgående utveckling av utbildningen

3. ANALYS AV UTBILDNINGSBEHOV

3.1 KARTLÄGGNINGENS UTGÅNGSPUNKT

- samtal med arbetsgivaren
- kartläggning av behov och starka sidor och sidor som behöver utvecklas hos personalen
- sammanställning av behoven på förbunds nivå
- utbildningsplaner på distriktsnivå
- personlig utbildningsplan

3.2 UTBILDNINGSKARTLÄGGNING VARJE ÅR

- färdigheter inom ungdomsarbete
- ledarskapskompetens
- handledning av ungdomar
- ekonomiförvaltning och adb
- projekthantering

4. UTBILDNINGENS TYNGDPUNKTER

4.1 INTRODUKTION

- introduktion för alla nya via personlig handledning

4.2 ATT ORKA I ARBETET

- olika slag av kurser, träffar
- samarbete mellan anställda
- regelbundna träffar
- arbetshandledning
- FPA-stöd

4.3 UNGDOMSARBETE

- upprätthålla kunskaper
- utbildning

4.4 SAMARBETE MED STUDERANDE

- yrkesutbildningarna är nu treåriga
- minst 20 sv praktik ingår
- bra arbetskraft för 4H
- arbetspraktikledarutbildning

4.5 LEDARSKAP- OCH FÖRMANSKUNSKAPER

- verksamhetsledarnas arbetsbild; mera ekonomi, administration och organisering
- mera företagstänkande
- förmåga att koppla ihop medelanskaffning och ungdomsarbete
- information och samarbete
- kännedom om traditionell föreningsverksamhet

4.6 VERKTYG

- Specialyrkesexamen i landsbygdsutveckling
- utnyttjande av adb
- grundkunskaper i adb
- kvalitetsprojekt

5. UTBILDNINGENS FRAMTIDA MÅL

- utveckla den befintliga utbildningen
- uppgöra spelregler för egna föredragshållare och prissättning när dessa säljer tjänster till utomstående
- utreda om det finns behov att bygga ett speciellt utbildningssystem för 4H inom ramen för de befintliga utbildningssystemen (utnyttja t.ex. högskolestudier, läroavtal o.s.v.)

UTBILDNING AV FRIVILIGA LEDARE I 4H

- en viktig betydelse för 4H-arbetet
- stöder funktionärernas arbete
- utbildade ledare under 18 år är klubbledare
- en vuxenledare är över 18 år

PRINCIPPROGRAM FÖR LEDARNAS UTBILDNING

1 UTBILDNINGENS MÅLSÄTTNING

- tillräckligt antal kunniga, motiverade och inspirerande ledare som har färdigheter att leda barn- och ungdomsgrupper och som har tillräckligt med kunskap om 4H och förmåga att informera om 4H

2 PRINCIPER FÖR ORGANISERING OCH FÖRVERKLIGANDE

- samarbete mellan föreningar vid utbildning
- idékvällar

- både grundutbildning av nya och kontinuerlig fortbildning för tidigare ledare
- utbildningen ska vara en social trevlig träff

3 KOSTNADER OCH FINANSIERING

- föreningarna ansvarar för ledarnas utbildning
- utnyttjar olika finansieringskällor

4. LEDARUTBILDNINGENS TYNGDPUNKTER

- 4H och dess verksamhetsprinciper
- ledning av barn och ungdomsgrupper
- handens färdigheter
- verksamhetsidéer och planering
- samarbete
- Unga ledare utbildning

5. LEDARUTBILDNINGENS UTMANING

- harmonisering och utveckling av utbildningsmaterial
- speciellt internet / Intranätmaterial behövs
-

UTBILDNING AV FÖRTROENDEVALDA INOM 4H-ORGANISATIONEN

Utbildningsområden

- ansvarar för föreningens verksamhet, planering, ledning, ekonomi och administration
- väljer funktionärer
- informerar

2. PRINCIPER FÖR UTBILDNING AV FÖRTROENDEVALDA

2.1 UTBILDNINGENS MÅLSÄTTNING

- bredare kunskap om 4H-organisationen
- ge kunskap om arbetsgivarförpliktelser
- skapa samarbete och nätverk mellan förtroendevalda
- få de förtroendevalda att förbinda sig till 4H-arbetet
- inspirera och öka förståelsen för 4H-arbetet

2.2 PRINCIPER FÖR ORGANISERING OCH FÖRVERKLIGANDE

- nya förtroendevalda får orientering i sin uppgifter
- områdesvisa utbildningar och konferenser

- kombinerad rekreation och utbildning

2.3 KOSTNADER OCH FINANSIERING

Princip

- Så kostnadseffektivt som möjligt
- Beroende på finansieringsmöjlighet varierande prissättning

3. TYNGDPUNKTER INOM UTBILDNINGENS FÖR FÖRTROENDEVALDA

- kunskap om 4H-organisationen
- verksamhetens innehåll
- föreningslagen
- mötesteknik
- arbetsgivarförpliktelser
- medelanskaffning och ekonomi
- funktionärerna uppgifter och stöd till funktionärerna
- näringsverksamhet
- kvalitet
- aktuella saker
- samt styrelsemappens användning
- betydelsen av en förtroendevalds frivilliga och stödande arbete

4. UTVECKLANDET AV UTBILDNINGEN FÖR FÖRTROENDEVALDA

- skapa en struktur för kontinuerlig utbildning
- utveckla stödmaterial för de förtroendevalda

Övrigt

Viss utbildning behövs för vissa arbeten inom 4H. FS4H informerar och beviljar stipendier för denna typ av utbildning. Hit hör hygienpass, första hjälp o.d.