

Inledning

Röda Korsets humanitära uppdrag och den stora utmaningen för hela rödakorsrörelsen är att förbättra situationen för och tillsammans med de mest utsatta. Röda Korsets kompetens speglas av förmågan och engagemanget hos förtroendevalda, frivilliga och anställda att arbeta för och med de mest utsatta i det svenska samhället och i världen.

En viktig uppgift för varje nationell förening är att stärka föreningens mänskliga resurser. Det sker bl.a. genom stimulans för utbyte av kunskap, erfarenhet och idéer, bättre system för rekrytering och urval av medarbetare och ledare samt utbildning.

För Röda Korset handlar bildning om att utveckla ett humanitärt förhållningssätt, som bygger på rörelsens grundläggande idé. För Röda Korset handlar bildning också om demokrati.

Som ett led i att skapa en modern, målmedveten och resultatinkriktad folkrörelse strävar Svenska Röda Korset efter att utvecklas till en lärande organisation, med en kultur som präglas av generositet och lust att dela med sig av kunskap och erfarenhet.

Utbildning är en av många möjligheter till bildning inom Röda Korset. Även andra situationer kan utvecklas till bildningstillfällen. Det kan handla om konferenser och möten, sammanträden och särskilda överläggningar, liksom vardagligt rödakorsarbete inom organisationens olika delar.

Bildningspolicyn är en viktig grund för Svenska Röda Korsets förenings- och verksamhetsutveckling.

Denna bildningspolicy ska ligga till grund för utformning av riktlinjer, material, planer och program för utbildning samt för såväl planering som genomförande och uppföljning av utbildning och andra bildningstillfällen i Svenska Röda Korset. Den är därför ett viktigt underlag för alla förtroendevalda, frivilliga och anställda inom organisationen och en viktig grund för Svenska Röda Korsets förenings- och verksamhetsutveckling.

1. Mål för bildningsverksamheten

Svenska Röda Korsets **externa** bildningsverksamhet syftar till att:

- lindra och förhindra mänskligt lidande genom att stärka människor i utsatta situationer
- stärka individers humanitära förhållningssätt och vilja att i solidaritet med andra aktivt påverka samhällsutvecklingen i enlighet med Röda Korsets idé och mål
- öka allmänhetens kunskap och engagemang för egna och andras livsvillkor

Svenska Röda Korsets **interna** bildningsverksamhet syftar till att för förtroendevalda, frivilliga och anställda:

- vidareutveckla det humanitära och demokratiska förhållningssättet

- vidareutveckla kompetens för att påverka samhällets utveckling, nationellt och internationellt, i enlighet med Röda Korsets idé och mål
- utveckla kunskap och engagemang för uppgifter inom rödakorsrörelsen
- ge förutsättningar för att kunna påverka organisationen så att verksamhet och arbetsformer anpassas till de mest utsattas behov och medarbetares engagemang
- utveckla det idéburna ledarskapet
- ge möjlighet till gemenskap och personlig utveckling

2. Definitioner

Bildning

Bildning syftar till utveckling av hela människan i relation till hennes särskilda förutsättningar och behov. Bildning utgår från personens egna motivation, erfarenhet och intresse. Bildning i Svenska Röda Korset innebär också att människor inhämtar kunskap och tränar färdighet som genom handling leder till att organisationens mål uppnås.

Kompetensutveckling

Kompetensutveckling är alla de insatser som syftar till utveckling av individers och organisationens kompetens. För individen handlar det om påbyggnad och utveckling av redan förvärvad individuell förmåga för en medarbetares funktion/uppgift i Röda Korset. För organisationen handlar det om Röda Korsets förmåga att utföra sitt humanitära uppdrag såsom det formuleras i våra grundprinciper.

Utbildning

Utbildning är insatser, särskilt planerade för att öka kunskap, utveckla förhållningssätt och färdighet för en viss uppgift i Röda Korset. Utbildning kan vara såväl grundläggande som fortbildande, fördjupande etc.

Information

Information är kortare insatser av kunskapsspridning.

Seminarium

Seminarium syftar till kunskaps- och kompetensutveckling främst genom utbyte av erfarenheter i för Röda Korset viktiga områden.

Konferens

Konferens kallas sammankomst med syfte att samla en avgränsad grupp för att kunna planera, följa upp och utveckla Röda Korsets verksamhet.

Röda Korset använder följande begrepp i utbildningssammanhang

Deltagare, utbildare, handledare och utbildningsansvarig. Dessutom används begreppen utbildningsplaner och utbildningsmaterial.

3. En lärande organisation

Röda Korset betonar vikten av att individer, och grupper och hela organisationen ständigt lär, utvecklas och förnyas. Varje del av organisationen måste kunna ta tillvara nya kunskaper och idéer, utveckla och bevara kompetens samt också kritiskt granska den nuvarande situationen. Då läggs en grund för alla medarbetares engagemang.

En lärande organisation kännetecknas av att

- medarbetarnas lärande ska främjas
- kunskaper och insikter ska komma hela organisationen tillgodo
- organisationen är i kontinuerlig utveckling, som syftar till att förbättra kunskaper, färdigheter och attityder

En lärande organisation bygger på övertygelsen om att utveckling sker genom tillämpning av kunskaper och erfarenheter i arbetet, praktisk problemlösning tillsammans med andra och tron på människors inneboende vilja till utveckling och sökande efter kunskap. Som lärande organisation arrangerar därför Röda Korset sina insatser för utveckling av medarbetare som en integrerad del i hela organisationens utveckling. Det sker genom olika former av projekt- och grupparbeten, utbildning, reflekterande utvärdering, utveckling i olika tjänster, praktik och studiebesök, nätverk för erfarenhetsutbyte etc.

4. Pedagogisk grundsyn

Alla pedagogiska modeller förutsätter en viss **människosyn**, d.v.s. hur vi ser på vad människan är, har kapacitet att vara och utvecklas till med rätt sorts stimulans. Varje pedagogisk modell grundas på en viss **samhällssyn**, som också innehåller synen på utbildningens roll i samhället. Som en följd av människosyn och samhällssyn utvecklas en **kunskapssyn**.

Röda Korsets människosyn

Röda Korsets människosyn grundas på våra grundprinciper. I pedagogiska sammanhang innebär det en tro på att varje människa

- är aktiv och skapande
- har kapacitet att förändra sin egen och andras situation
- har en inneboende vilja att utvecklas och större kapacitet än hon utnyttjar
- lär sig det som är meningsfullt
- söker kunskap för att förstå och kunna påverka sin egen och andras livssituation

Röda Korsets samhällssyn

Röda Korset verkar för ett demokratiskt samhälle som präglas av ett humanitärt förhållningssätt och solidaritet med utsatta människor, ett samhälle som uppmuntrar förmåga till engagemang och vilja att påverka sina egna och andras livsvillkor.

Röda Korset engagerar de utsatta själva i arbetet för att förbättra sin situation. Alla verksamheter för att förhindra och lindra mänskligt lidande finner vägledning i Röda Korsets grundprinciper och är ett långsiktigt och orubbligt arbete för att bidra till att bevara och främja fred.

Röda Korsets kunskapssyn

Kunskap innebär för Röda Korset att hela människan utvecklas genom att hon vinner insikter och erfarenheter och använder dem i ett större perspektiv för aktiv handling och förändring.

Röda Korset betraktar lärandet som en aktiv process som gynnas av samspel och samarbete med andra. Individerna tenderar att avvisa ny kunskap som inte länkas till gamla insikter. Nyvunnen kunskap som knyter an till tidigare kunskap och erfarenhet leder däremot till en förändrad självbild och/eller omvärldsuppfattning. Denna kunskap omsätter individen till aktiv handling.

Såväl utbildningsinsatser som andra bildningstillfällen ska därför utgå från individens upplevelser och behov för att hon ska kunna se nyttan av att använda nyvunna insikter för förändring i enlighet med Röda Korsets människo- och samhällssyn.

Förändringsinriktad pedagogik

Röda Korset tillämpar en förändringsinriktad pedagogik. Detta innebär att förändringen börjar hos deltagarna själva och sedan leder till en aktiv handling i samhället. Med en sådan pedagogik suddas gränserna mellan utbildning och utveckling ut. Med hjälp av förändringsinriktad pedagogik når Röda Korset sina viktiga mål.

Handledare och deltagare, frivilligledare och frivilliga, chefer och medarbetare, ordförande och ledamöter formar tillsammans lärande situationer och metoder. Den yttre ramen för förändring är Röda Korsets samhällssyn. Röda Korsets människosyn ska genomsyra alla möten såväl mellan rödakorsare som mellan rödakorsare och andra.

Konsekvenserna av en förändringsinriktad pedagogik är:

- allas gemensamma ansvar för innehåll och resultat. Varje individ svarar själv för vad hon lär sig. Ordförande, utbildare, handledare, frivilligledare och chefer har ett särskilt ansvar för att stimulera, skapa goda förutsättningar och undanröja hinder för lärande och utveckling
- aktiviteter i små grupper med förutsättning för kontakt och trygghet, där allas kunskaper och erfarenheter kommer till sin rätt
- teori i växelverkan med praktisk övning och problemlösning
- verklighetsnära och meningsfullt innehåll
- metoder som uppmuntrar till eget tänkande, jämförelse, bearbetning, prövning och värdering av fakta, åsikter och förhållningssätt
- dialog, samarbete, respekt och gemenskap
- utveckling av det demokratiska förhållningssättet
- företeelser som behandlas utgår från verkligheten och utbildningen skapar beredskap för problemlösning, handling och förändring

Deltagarna:

- inhämtar kunskap som är aktuell, praktiskt användbar och anpassad efter behov och problem i deras uppgifter inom rödakorsrörelsen

- tränar sig i att söka kunskap och vinner därigenom erfarenhet, som är viktig för självtillit, utveckling och lust att lära mer
- tillför Röda Korset erfarenheter och kunskaper för att organisationen och dess verksamheter bättre ska kunna anpassas till utsatta individers och gruppers behov

5. Ansvar

Den grundläggande principen för ansvarsfördelning är att varje del av organisationen ansvarar för att medarbetarna får erforderlig kompetensutveckling.

Verksamhetsansvarig styrelse och ledare/chefer har ansvar för medarbetarnas kompetensutveckling. I en lärande organisation har varje medarbetare också ett eget ansvar för sin kompetensutveckling. Utgångspunkten är medarbetarnas individuella behov i förhållande till av Riksstämman fastställd verksamhetsinriktning.

Verksamhetsansvarig styrelse och ledare/chef har ansvaret för att:

- kompetensanalys och kompetensutveckling blir en integrerad del av verksamhetsplanering och föreningsutveckling
- medarbetares behov av utbildning inventeras kontinuerligt
- en särskild analys för prioritering av behoven görs i förhållande till verksamhetens mål uttryckta i verksamhetsidé, verksamhetsinriktning samt verksamhetsplaner för respektive del av organisationen

Medarbetare som deltagit i kompetensutveckling har ansvar för att omsätta och sprida sina nylärande kunskaper och insikter i aktiva rödakorsinsatser. Respektive del av organisationen förutsätts skapa förutsättningar för att göra detta möjligt.