

Konsulent i læringsledelse

Praksisnær uddannelse, der styrker konsulenter, ressourcepersoner og PPR-medarbejdere i udvikling, implementering og forankring af områdets store forandringer.

- 1) Hvad hører I, at
udfordringerne er vedr.
praktikforløb; ud fra:
• det der blev sagt i velkomstd-
talen?
• det de unge har sagt?

- 2) Hvordan...
ge...
oplev...

GRUPPE 2. Sygeplejerske - gruppe.

classkonsulent

Thorsing (træning + pleje)

Hansen (UU-Nord)

Jensen
na Ryel C Himmer

Program

- 9⁴⁵-10⁰⁵ Introduktion og "Check-in"
10⁰⁵-10⁴⁰ Udfordringer
+ pause
11⁰⁰-12⁰⁰ Indledning, Udfordring og Kvalitet
12⁰⁰-12⁴⁵ Foredrag
12⁴⁵-13⁰⁰ Udfordring og kvalitetsforløb
13⁰⁰-13³⁰ Udfordringer
13³⁰-14³⁰ Visualisering
14³⁰-14⁴⁵ "Check-out"



PPR-leder: Vi gør en forskel – sammen

100 medarbejdere fra Aalborg Kommunes PPR har netop afsluttet et fælles undervisningsforløb med COK. Nu er de konsulenter i læringsledelse og skal bruge deres nye proces- og vejledningskompetencer til at skabe bedre vejledningsforløb med pædagogisk personale i skoler og dagtilbud – helt i tråd med PPR's udviklingsstrategi 'Sammen gør vi en forskel for børnenes læring og udvikling'.

PPR i Aalborg har altid været anerkendt for deres viden og kompetencer. Men virkeligheden i en travl arbejdsdag har også været, at PPR og kommunens pædagogiske personale til tider har arbejdet mere ved siden af hinanden end sammen. Det bliver der nu lavet om på:

"PPR var nok på i kortere tid. Vi lavede undersøgelser, opsamlede viden og gav det så ofte videre til det pædagogiske personale, der selv omsatte det. Vi er blevet klar over, at vi skal være sammen med dem lidt længere, for det er omsætningen til praksis sammen med de professionelle, som bør være i fokus. Det er helt afgørende, at vi er med til at lave nogle processer, hvor der også sker læring hos fagpersonerne", fortæller Kari Rune Jakobsen.

Læringsledelse som grundkompetence

Kari Rune Jakobsen er chef for PPR i Aalborg Kommune. Hun står i spidsen for implementering af en udviklingsstrategi, som skal tydeliggøre PPR's opgaver og sikre, at man prioriterer relevante og effektfulde indsatser. Et af de fire ben i udviklingsstra-

tegien hedder 'Vejledningsforløb der virker', og formålet er at skabe en professionel vejledning, som kan omsættes til ændret pædagogisk praksis til gavn for børn og unge. Det indebærer bl.a. udvikling af en ny fælles model for det gode analyse- og vejledningsforløb og en erkendelse af, at PPR løbende skal udvikle kompetencer og samle behov og tendenser med henblik på at skabe ny udvikling. Det er i forlængelse af dette, at man har besluttet at give alle medarbejdere i PPR et kompetenceløft:

"Vi skal arbejde med vores proceskompetencer i regi af læringsledelse. Vi vil lave tydelige aftaler om, at vi vejleder i forhold til pædagogisk praksis. Det betyder, at vi skal være dem, der tager procesledelsen og skaber rummet sammen med forældre, børn og de pædagogiske medarbejdere. Derfor har vi besluttet, at læringsledelse skal være en grundkompetence for alle i PPR, uanset baggrund", fortæller Kari Rune Jakobsen om årsagen til, at 100 medarbejdere har deltaget i læringsforløbet 'Konsulent i læringsledelse' – udviklet og gennemført af COK.

Et eksemplarisk forløb

Formålet med læringsforløbet er, at deltagerne skal udvikle nye kompetencer til at tage rollen som læringsleder på sig i det tværprofessionelle samarbejde. Medarbejderne i PPR skal med andre ord styrkes i at understøtte og facilitere processer om forandring, udvikling af professionelle læringsfællesskaber og udvikling af en evidens- og datainformeret praksis.



Fordelt på tre hold har medarbejderne i PPR over fem undervisningsdage, to læringscaféer og en workshop arbejdet med temaer som samskabelse, professionsforståelse, tværfaglighed, forandringsteori og uformel ledelse. Deltagerne er også blevet introduceret til dialog-, samarbejds- og samtaleværktøjer, der kan understøtte dem i at lede projekter og processer. Mellem undervisningsgangene har medarbejderne arbejdet med den nye viden i egne teams. Det hedder aktionslæring og giver ifølge Kari Rune Jakobsen rigtig god mening. For sådan skal teamene også arbejde fremover:

”Holdene svarer organisatorisk til de professionelle læringsfællesskaber, der allerede eksisterer i PPR. Medarbejderne kommer afsted som team og får mulighed for at få de her refleksioner sammen. Aktionslæringen er lagt ind i teamet, og har givet et løft til teamsamarbejdet. Vi har været glade for aktionslæringsdelen, for vi skal også selv ud og facilitere aktionslæring. På den måde har forløbet været meget eksemplarisk”, fortæller hun.

Uddannelse giver energi og fælles forståelse

Selve læringsforløbet sluttede i marts 2018, men arbejdet er langt fra slut. Medarbejderne i PPR skal nu til at bruge værktøjerne i praksis, og Kari Rune Jakobsen har store forventninger:

”Medarbejderne er blevet mere opmærksomme på styrken i at arbejde tværfagligt. At sammen kan vi noget mere. Og at de har nogle knalddygtige kollegaer. De er begyndt at arbejde med begrebet 'professionelle læringsfællesskaber', og de er blevet mere opmærksomme på deres egen læring og praksis”, fortæller Kari Rune Jakobsen og fortsætter:

”Fagpersonerne i skoler og dagtilbud vil helt sikkert opleve, at når de går ind i et forløb med PPR, så er der endnu større tydelighed om, hvad vi vil opnå sammen. Det betyder også, at de sammen med os skal prioritere at sætte skarpt fokus på udvikling af deres praksis. Til gengæld vil de opleve, at de ikke står alene, men får hjælp og støtte til at finjustere og udvikle deres praksis”, siger Kari Rune Jakobsen.

For ledelsen i PPR er næste skridt at arbejde videre med de metoder og ideer, der er begyndt at blomstre i organisationen:

”Uddannelsen giver energi og en fælles forståelse, som vi nu skal lede videre på. Nu mødes vi i ledelsesteamet og ser, hvad der begynder at blomstre, som vi skal holde i hånden ledelsesmæssigt”, afslutter Kari Rune Jakobsen, der sammen med de øvrige ledere og COK holder en læringscafé for ledelsen. Her skal de fælles refleksioner drøftes, og ledelsen skal finde de gode trædesten, der skal lede arbejdet videre.

A photograph of a woman with curly hair, wearing sunglasses on her head, smiling and resting her chin on her hand. She is sitting at a table. In the foreground, the back of a man's head and shoulders are visible, looking towards the woman. The background is a blurred indoor setting with large windows. The entire image has a green color overlay.

En lille brik i et
stort og vigtigt
puslespil

Som ergoterapeut er Lisbeth Andersens faglighed en lille brik i et stort puslespil. Men hvis man skal lykkes med at skabe forandringer for børns deltagelse og læring, skal man kunne hive sig selv op og se på opgaven i et større perspektiv. Det har hun bl.a. lært på Konsulent i læringsledelse – designet af COK for alle medarbejdere i Aalborg Kommunes PPR.

Det er især tværfagligheden, som gør arbejdet i PPR interessant, mener Lisbeth Andersen. Hun er ergoterapeut og ansat i Aalborg Kommunes PPR. Her rådgiver og samarbejder hun med det pædagogiske personale på skolerne om at skabe en indsats, der fremmer børnenes deltagelse og læring:

”Det er spændende, at vi tværfagligt i PPR kan hjælpe det pædagogiske personale til at se bag den adfærd, som nogle gange bøvler, og vejlede i at sætte en specialpædagogisk retning. Jo mere vi arbejder på tværs af faglighed og forvaltninger, desto mere går det op for mig, at min faglighed er en lille brik i at løse et stort puslespil”, fortæller Lisbeth Andersen.

Selv er hun sundhedsfagligt uddannet, og hendes faglige perspektiv handler om at få krop og sanser med i det pædagogiske perspektiv i forhold til læring og udvikling. Men hendes kollegaer i PPR har mange forskellige faglige baggrunde, og alle perspektiver skal samles for at løfte et af de fire ben i udviklingsstrategien for Aalborg Kommunes PPR: At skabe vejledningsforløb, der virker.

Behovet for at løse opgaver på tværs er netop årsagen til, at Lisbeth Andersen og alle hendes kollegaer i Aalborg Kommunes PPR har været på uddannelse. De er nu konsulenter i læringsledelse og har fået nye værktøjer til at styrke samarbejdet og indgå i vejledningsforløb med fagpersoner fra skoler og dagtilbud.

”Det har været fedt at være på kursus sammen. Vi har fået et fælles sprog og har haft mulighed for at være sammen med dem, vi arbejder med til hverdag. Vi lærer hinanden bedre at kende, og det skal man ikke underkende, når man arbejder i teams. Relationen er vigtig, og med uddannelsen får vi både et fælles kompetenceløft og et fælles sprog”, fortæller Lisbeth Andersen om det forløb, som netop er afsluttet.

Et større perspektiv gør forandring nemmere

PPR er ifølge Lisbeth Andersen et område med stor politisk bevågenhed. Og når opgaven handler om at oversætte politiske visioner til ny praksis på tværs af fagligheder og i forskellige kontekster, skal man ikke være bedrevidende. Man skal gå til opgaven med en vis ydmyghed og respekt for de perspektiver og fagligheder, der er i spil. Der kan man med fordel starte med sig selv, mener Lisbeth Andersen:

”Vi er startet med at kigge indad. Hvis vi som team skal give professionel vejledning, bliver vi nødt til at styrke vores eget team først. Hvis vi skal vejlede i tværfaglighed, skal vi også selv kunne samarbejde. Det har vi arbejdet med, og det får en smittende effekt. Vi bruger en fælles analysemodel, og vi har skabt en samarbejdsmodel, der fungerer. Det er en ny tilgang, vi øver os stadig og optimerer samarbejdsmodellen løbende”, siger hun og fortsætter:

”Jeg er bevidst om, at vi er en politisk organisation. Jeg prøver at hive mig op i helikopteren og se det oppefra. Vi har gang i mange tiltag, så hvis man ikke ser det i et større perspektiv, giver det ikke mening i en travl hverdag. I helikopteren kan jeg se det. Så giver det mening, og så er det nemmere at skabe forandring.”

Et fælles udgangspunkt for samarbejde

Konsulent i læringsledelse er et forløb udviklet af COK for at styrke ressourcepersoners vejleder- og konsulentkompetencer. I Aalborg Kommunes PPR har man valgt at hente forløbet hjem i egen organisation, så alle 100 medarbejdere får den samme teoretiske referenceramme, de samme kompetencer og et fælles udgangspunkt for samarbejde både internt og med fagpersoner i skoler og dagtilbud.

”Jeg har fået ny indsigt i teamsamarbejdet, og hvad der gør det effektivt. Det gode samarbejde kommer ikke bare af sig selv. Jeg følger mig bedre klædt på til at lave vejledningsforløb, der virker”, fortæller Lisbeth Andersen om udbyttet af uddannelsesforløbet.

Her er PPR bl.a. blevet introduceret til teorier, analysemodeller og metoder, de kan anvende i det tværfaglige arbejde. Og så har de fået træning i at facilitere læringsprocesser – en tilgang, de både kan bruge internt i PPR og i samarbejdet med fagpersoner og ledere i skoler og dagtilbud.

”Jeg er blevet mere opmærksom på møder – at lave aftaler om møders indhold og form. Det gælder alle møder, vi går til. Og så er jeg blevet opmærksom på, at hvis jeg skal levere et godt stykke arbejde, f.eks. en læringsproces med det pædagogiske personale, så skal jeg bruge mere tid på at sætte mig ind i det. At holde mig selv fast i, at vi er på vej i en bestemt retning”, fortæller Lisbeth Andersen.

Skal arbejde for at holde fast

Uddannelsesforløbet, som bestod af fem undervisningsdage fordelt over ca. tre måneder, sluttede i marts 2018, og for medarbejderne i PPR handler det nu om at holde fast i det, de har lært:

”Der er mange ting, jeg i det små gør anderledes. Samarbejdsmodellen og måden, vi kører dialog på, er en anderledes måde at arbejde på. At arbejde mindre på individniveau og mere i kontekstsammenhæng – både at se barnet i en anden kontekst og at vejlede i en tværfaglig kontekst – er også nyt”, sig Lisbeth Andersen og fortsætter:

”Vi har fået en masse redskaber. Nu gælder det om at holde fast i dem og bringe dem i spil bagefter. Man er altid tændt efter et kursus, men i det lange løb skal man arbejde for at holde fast i det, man har lært”, afslutter Lisbeth Andersen.

De enkelte teams i PPR følger selv løbende op på det, de har lært. Efter sommerferien er der planlagt mere fælles kompetenceudvikling.



COK.DK
AALBORG
AARHUS
HERLEV
NÆSTVED
ODENSE
VEJEN

COK.DK

Susanne Harder
Chefkonsulent
T: 8779 6307
E: sha@cok.dk

Line Mortensen
Koordinator
T: 8779 6372
E: lm@cok.dk

BLIV OPDATERET

Tilmeld dig nyhedsbreve
fra COK og få info om
nye kurser og lærings-
aktiviteter direkte i din
indbakke.

cok.dk/nyhedsbrev



VI SKABER BEVÆGELSE

