

## Bilag 6 – Kompetenceudvikling

For at indsatsen 'Læringsfællesskaber for alle' skal lykkes, er der brug for, at alle er klædt på til opgaven. Der skal arbejdes med en videreudvikling af skolernes kultur, og skolerne skal finde deres egen måde at udfolde og konkretisere det fælles børne- og ungesyn. Det er ambitionen, at alle har en mere ensartet tilgang til børn og læringsfællesskaber, og at alle kan navigere i denne måde at arbejde på.

I Rødovre Kommune har der løbende været større og mindre kompetenceudviklingsforløb for såvel ledere som medarbejdere, og dette skal fortsætte på både lederniveau og medarbejderniveau, så alle har et fælles udgangspunkt.

Nedenfor er skitseret et forslag til, hvordan kompetenceudviklingen kan se ud.

### **Kompetenceudvikling af medarbejdere**

Alle medarbejdere skal have viden om det systemteoretiske grundlag og gruppedynamiske processer. Dette kan f.eks. ske ved en fælles pædagogisk dag for alle ansatte. Dette vil skabe et fælles fundament, som er nødvendigt for at forstå den tænkning, som danner grundlaget for arbejdet med læringsfællesskaberne.

Aktionslæring er en kendt arbejdsmetode på alle skoler, som tager udgangspunkt i den praksis, man er i og ved at være nysgerrig på den og de forandringer, man ønsker, laver man hypoteser, som afprøves og evalueres efterfølgende. Da medarbejderne har kendskab til metoden, anvendes denne til udvikling af kompetencer, som styrker læringsfællesskaber. Alle medarbejdere kan f.eks. gennemgå to aktionslæringsforløb omhandlende styrkelse af læringsfællesskaber det første år.

Co-teaching er en anden arbejdsform, som både kan styrke og løbende udvikle læringsfællesskaberne, men i høj grad også kan udvikle den enkeltes praksis. Medarbejderne skal have mulighed for at planlægge og evaluere forløb sammen.

Den enkelte medarbejder trænes ligeledes i, hvordan læringsfællesskaber for alle sættes på dagsordenen i forældregruppen. Forældrene har en meget stor betydning for, at skoleområdet lykkes med at skabe disse læringsfællesskaber for alle.

Derudover tilbydes kursus i vredeshåndtering, så der kan arbejdes med dette på alle klassetrin med forskellige tilgange, så fællesskaberne – også omkring klassen - bliver styrket.

### Særligt for medarbejdere i Pædagogisk Indsats Team

De medarbejdere, der bliver en del af PIT, skal have redskaber til at vejlede og støtte deres kolleger i arbejdet med læringsfællesskaber for alle. Dette kan f.eks. ske ved, at alle skolernes Pædagogiske Indsats Team får et samlet kompetenceløft, hvor der gives den samme viden og færdigheder, som de efterfølgende kan videreudvikle på sammen.

Medarbejdere i PIT skal være ekstra stærke i aktionslæring som metode. Alle PIT vil have ophæng i det kommende nye netværk "Læringsfællesskaber for alle", som kan være en del af et forum, hvor de enkelte skolers PIT kan sparre med hinanden.

### **Kompetenceudvikling og ledelsens rolle**

Skoleledelserne skal kompetenceudvikles, så lederne bliver yderligere fagligt velfunderede og kan sætte og fastholde en retning, der fordrer læringsfællesskaber for alle. Da der er tale om en forandringsproces, skal ledelserne være klædt på til at guide medarbejderne tydeligt videre.

Ledelserne sætter en strategisk retning og har løbende for øje, hvordan processen forløber. Kompetenceudviklingen kan bestå af en kombination af fælles uddannelse for alle skoleledelser, udarbejdelse af lokal strategi og sparring (aktionslæring) af en ledelseskonsulent. På denne måde vil der både være et lokalt islæt, samt et fælles rum, hvor ledelserne kan inspirere og lære af hinanden.

Skoleledelserne har erfaring med at arbejde tæt på og med deres praksis. Det vil være af afgørende betydning, at ledelserne får viden omkring arbejdet med læringsfællesskaber og får løbende sparring om udviklingen på den enkelte skole.

Ved at have fokus på kompetenceudvikling for både medarbejdere og ledere og ved at skabe en rød tråd, hvor ledelserne følger igangsatte forløb, vil kompetenceudviklingen hænge sammen på alle niveauer, og alle vil opleve en styrkelse af deres kompetencer.

Ovenstående er oplæg til en videre drøftelse, hvor ledelser og medarbejdere drøfter det bedste mulige format for en række kompetenceudviklingsforløb for og med alle parter.