



Mere om *Læringskultur i ledelsesteamet*

Ledelsesuddannelsen er udviklet til ledere af fagprofessionelle, hvor den tætte faglige *læringsledelse* skal fylde i både tanke og handling. For at det kan realiseres, skal der imidlertid også være styr på de øvrige ledelsesopgaver, som ellers har en frustrerende tendens til at stjæle lederens opmærksomhed og dyrebare tid: Trække lederen væk fra det faglige nærvær med systematiske refleksioner over praksis sammen med medarbejderne. Derfor er uddannelsen en helhedsløsning, som tænker alle ledelsesopgaver og -facetter ind i een *lederlivsstilsmodel*.

Fælles metoder og systematisk træning påkrævet

Uddannelsen hed tidligere FM. FM for Fælles Metoder. Fordi fælles metoder er en nødvendig betingelse for at blive dygtige sammen. Uden fælles metoder strandede de faglige refleksioner i begrebsafklaring og metodeforsvar. Fælles metoder er oplagt ikke en tilstrækkelig betingelse – men uden fælles metoder kommer man slet ikke ud af startfeltet.

Den anden komponent er TRÆNING: Stærke ledelsesmuskler er oplagt ikke noget man kan læse eller tænke sig til – på samme måde som man er nødt til at tage en del regelmæssige armstrækkere, hvis man vil ha' stærke triceps. Ledere som ønsker at blive systematisk dygtigere sammen, skal derfor mødes regelmæssigt og træne de forskellige centrale discipliner i ledelsesopgaven: Uddannelsen giver teamet en konkret *læringsstruktur* som fører mod en *læringskultur*, hvor alle systematisk rapporterer og reflekterer over de erfaringer, som de hver især gør sig med de fælles metoder. Det er ikke svært, men det kræver commitment og vedholdenhed overfor den fælles tilgang. Belønningen er rigelig, og de ledelsesteam som knækker koden til kontinuerlig, lokal ledelseslæring kunne ikke drømme om at gå tilbage til det klassiske, mere løst koblede team-samliv.

Indhold og struktur

Uddannelsen *Læringskultur i ledelsesteamet* præsenterer en lille grundlæggende ledelsesteori-pakke som fundament for den fælles tilgang til ledelsesopgaven. Der introduceres en kategorisering/ inddeling af de forskellige ledelses-delopgaver, som gør det muligt at træne fokuseret og nuanceret. Centrale fælles metoder gives (eller man rebooter de eksisterende fælles metoder, som teamet måtte have).

Sideløbende udvikles og udvides det fælles læringssystem, som er navet i teamets konstruktion, det integreres i møderne og de øvrige kontaktflader (1:1, LUS mm). Målet er at gøre ledelsen til et ambitiøst professionelt *ledelseslæringsfællesskab*. Et fællesskab hvor man – måned for måned – sammen styrker de vigtigste ledelseskompetencer.



Det teoretiske udgangspunkt er V. Robinsons forskning i "ledelse med effekt for eleverne", R. Staceys "ledelse i kompleksitet" og teorien om Professionelle LæringsFællesskaber. I undervisningen anvender jeg artikler, billeder, farver, digte, pod-cast, musik, praktisk modelbygning, skriverefleksioner, dialogøvelser, bevægelse mm. Det plejer at være engagerende, moderat udfordrende og af og til underholdende.

Siden 2023 har mit adfærdsværktøj DUA Ledelsespraksis også været en integreret del: DUA har undertitlen "Lederens 43 ansigter" og er skabt til at understøtte læringen og bevidstgørelsen af ledelsesadfærden. DUA har sin egen projektside her på hjemmesiden.

Tillægsmoduler til dagtilbud

Et stærkt hus-modulerne er målrettet ledere i dagtilbud, og tilbyder et læringssystem og en helhedsløsning TIL DET PÆDAGOGISKE PERSONALE. Værktøjerne er udviklet over flere år og i et tæt samarbejde med ledere fra området. Det anvendes i dag af i en række 0-6 års institutioner. Den styrkede læreplan er udgangspunktet, TOPI-værktøjet og flere andre udbredte værktøjer er tænkt ind i løsningen.

Det er en forudsætning, at ledelsen selv arbejder med fælles metoder i en læringskultur: Når man skal have succes med at skabe læringskultur blandt medarbejderne kræver det tæt ledelsesopbakning OG indsigt i læringsdynamikkerne. Ledelsen bør derfor have tæmmet egen opgave på et vist niveau - taget medicinen selv – før de beder medarbejderne om at gøre det.

Formen og længden på uddannelsen

Jeg har lavet ledelsesuddannelse i mange år og i mange forskellige formater. Jeg er landet på, at et partnerskab med et ledelsesteam over et par år er det mest attraktive: For det første fordi det er med fællesskabets opbakning og kraft, det er muligt at realisere og fastholde nye rutiner. Dernæst fordi det tager tid at lægge sin ledelsespraksis om, og endelig fordi udfordrende forandringer kræver tillid til rådgiveren, hvilket jeg jo først skal gøre mig fortjent til.

Det ultimative mål for uddannelsen er kvalitet & frihed, og jeg har erfaret at det kan lade sig gøre: Ikke sådan at man som leder render frigjort rundt 24-7, men over tid, i stadig flere sammenhænge, vil man kunne realisere en oplevelse af øget frihed, baseret på mestring og styrkende fællesskab.

Lad os mødes til en snak om mulighederne, hvis I også tror på det lange, vedholdende (og interessante!) træk.