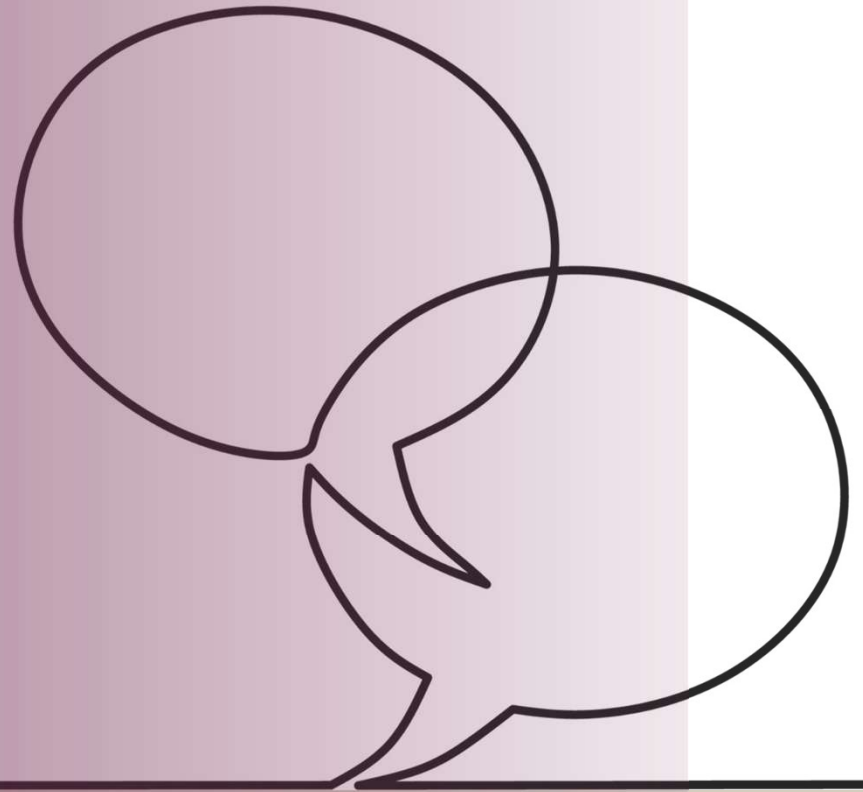


Dialogredskab

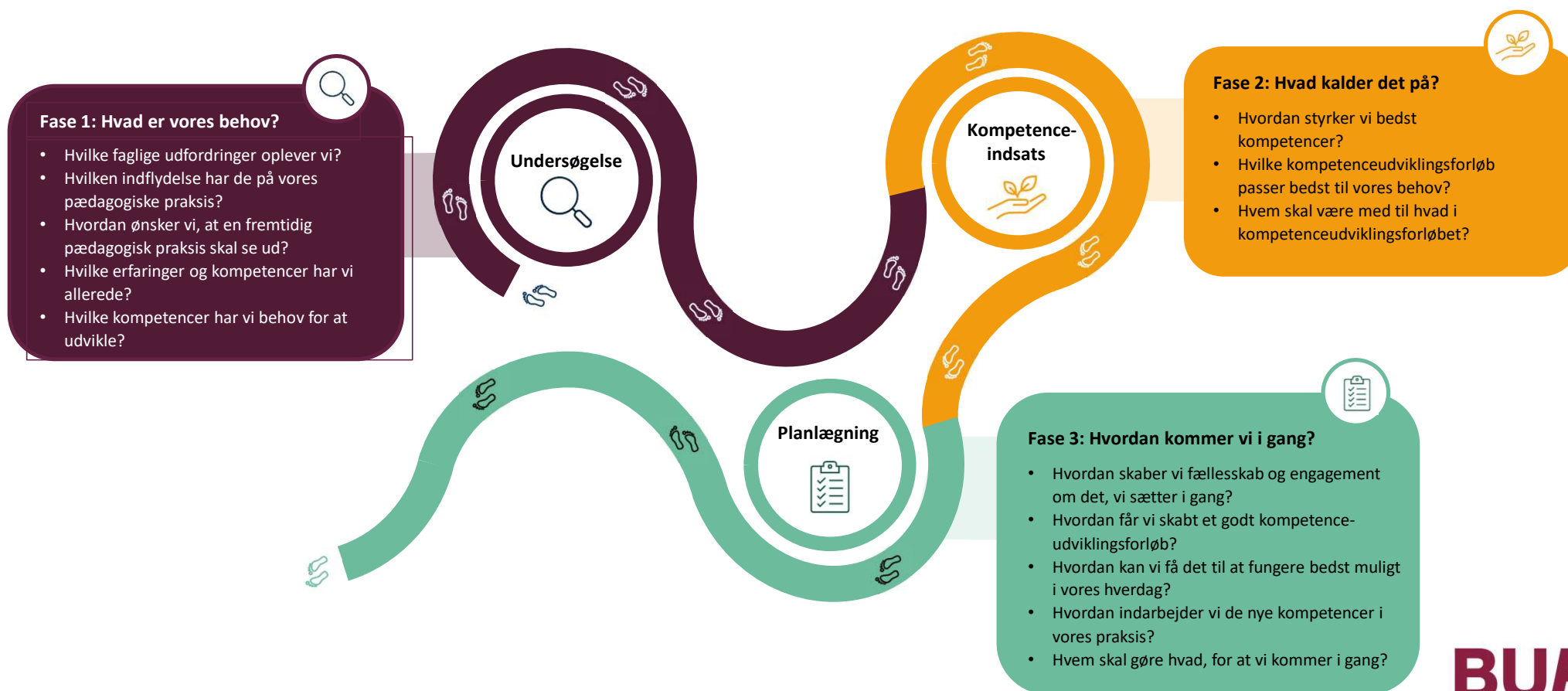
til strategisk
kompetenceudvikling



BUPL

Strategisk kompetenceudvikling i pædagogisk arbejde

Spørgsmålene i dette dialogredskab kan hjælpe jer med at blive endnu mere undersøgende, helhedsorienterede og strategiske, når I arbejder med kompetenceudvikling. I kan bruge dialogredskabet, når I oplever faglige udfordringer i den pædagogiske praksis. Drøft spørgsmålene på afdelings- eller personalemøder.



Introduktion til dialogredskabet

Dialogredskabet til strategisk kompetenceudvikling kan inspirere jer i udviklingen af jeres arbejde på en fri grundskole

Det er hensigten, at dialogredskabet medvirker til, at I får gode og vigtige dialoger om, hvilke pædagogiske udfordringer I oplever i jeres praksis, samt hvilke kompetencer disse udfordringer kalder på.

Dialogredskabet stiller en række spørgsmål, som kan få jer til at "tænke højt sammen", skabe dialog og give jer et samlet overblik, som er vigtigt i arbejdet med strategisk kompetenceudvikling.

Dialogredskabet er opbygget i tre faser, der hver har en række dialogkort, som kan medvirke til at udfolde dialogerne fra dialogredskabet yderligere.

I kan hænge dialogredskabet op til inspiration, til dialog og til overvejelser, mens dialogkortene kan medvirke til, at I kan komme til at arbejde endnu dybere med jeres konkrete dialoger om de faglige udfordringer og kompetencebehov.

Dialogredskabet er afledt af et samarbejde mellem KL og BUPL som led i et partsprojekt, der har til formål at understøtte børneinstitutioners strategiske arbejde med pædagogers kompetenceudvikling.



Kompetenceudvikling bliver strategisk, når den kobles til den vision eller de mål, der skal indfries på området. I den strategiske kompetenceudvikling er der truffet bevidste valg om, hvad der skal til for udvikle kvaliteten i retning af mål og vision.

Strategisk kompetenceudvikling tager derfor afsæt i en undersøgelse af og dialog om, hvilke udfordringer der opleves i den pædagogiske praksis, og hvilken viden og kompetencer I mangler for at løse de udfordringer, der er identificeret.

Undersøgelse



I de følgende blå dialogkort kan I undersøge jeres udfordringer og behov for kompetenceudvikling. Det kan være nyttigt at lade de efterfølgende punkter indgå som inspiration.

At undersøge

Det er en god idé at forholde sig nysgerrigt og undersøgende i arbejdet med strategisk kompetenceudvikling. Der er ofte mange årsager og sammenhænge i spil på samme tid, når man får øje på en udfordring i forhold til den pædagogiske praksis.

Hvad vil I opnå

Det kan ofte betale sig at begynde med slutningen; altså jeres forestillinger om, hvordan jeres pædagogiske praksis ser ud, når I har håndteret udfordringen. Tydelige forestillinger om en ønsket fremtid kan bidrage til at finde de nødvendige behov for kompetenceudvikling.

Involvering

Det er ofte en rigtig god idé at invitere kolleger, andre medarbejdere og ledere tidligt ind i forløbet, så alle de områder, der vil blive berørt af de ønskede forandringer, er repræsenteret fra starten. En tidlig involvering af de rette personer giver ofte et større ejerskab til den ønskede praksis.

Centrale spørgsmål i denne fase

Fase 1: Hvad er vores behov?

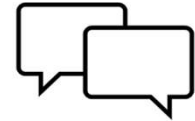
- Hvilke faglige udfordringer oplever vi?
- Hvilken indflydelse har de på vores pædagogiske praksis?
- Hvordan ønsker vi, at en fremtidig pædagogisk praksis skal se ud?
- Hvilke erfaringer og kompetencer har vi allerede?
- Hvilke kompetencer har vi behov for at udvikle?



Undersøgelse



Dialogkort: Forståelse af udfordringen

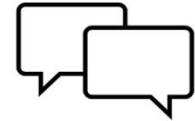


- Hvilke faglige udfordringer oplever vi?
 - Hvem vil andre opleve disse udfordringer?
 - Hvad vil de sige om dem?
 - Hvis vi skulle give udfordringerne et fælles navn eller en overskrift, hvad skulle det så være?
-
- Hvilken indflydelse har det på vores pædagogiske praksis?
 - Hvornår er det særligt, vi oplever denne eller disse udfordringer?
 - I hvilke situationer mærker vi udfordringen mindre end på andre tidspunkter?
Hvad fortæller det os om udfordringen?

Undersøgelse



Dialogkort: Ønsker til fremtidig praksis

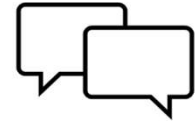


- Hvordan ønsker vi, at en fremtidig pædagogisk praksis skal se ud?
- Hvordan ser vores fremtidige praksis ud, når udfordringen er håndteret?
- Hvad vil det betyde for os?
- Hvad vil det betyde for børnene?
- Hvilke perspektiver kan forældrene have?

Undersøgelse



Dialogkort: Overblik over erfaringer og kompetencer



- Hvilke erfaringer og kompetencer har vi allerede, og hvilke har vi behov for at udvikle?
- Hvem, blandt alle dem vi samarbejder med, har nogle kompetencer, som vi har behov for?
- Hvad er det, disse personer kan, som er vigtigt for os?
- Hvad vil vi kunne gøre i fremtiden, som vi ikke allerede kan i dag?
- Ud fra det vi har talt om indtil nu, hvilke kompetencer skal vi så have udviklet fremadrettet?

Kompetence-indsats



I de følgende orange dialogkort kan I udvælge de indsatser, der skal indgå i jeres videre arbejde. Det kan være nyttigt at lade de efterfølgende punkter indgå som inspiration.

Den brede forståelse af kompetenceudvikling

Kompetenceudvikling omhandler alle aktiviteter, der udvider det pædagogiske handlingsrum. Kompetenceudvikling kan derfor forstås bredere end kurser og formelle kompetenceudviklingsforløb.

Strategisk kompetenceudvikling

Strategisk kompetenceudvikling forstås ved, at kompetenceudviklingen er rettet mod et bestemt sigte eller mål, og det er det, redskabet til strategisk kompetenceudvikling først og fremmest er udviklet til at understøtte.

Udvælgelse af indsatser

Når der skal træffes beslutninger om, hvilke typer af kompetenceindsatser der skal medvirke til at opfylde de fundne behov, kan det med fordel drøftes, hvilke virkemidler der bedst muligt kan understøtte den ønskede forandring. Meget taler f.eks. for, at kompetenceudvikling, som foregår i tilknytning til hverdagens praksis, har en høj effekt.

Centrale spørgsmål i denne fase

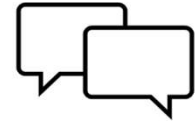
Fase 2: Hvad kalder det på?

- Hvordan styrker vi bedst kompetencer?
- Hvilke kompetenceudviklingsforløb passer bedst til vores behov?
- Hvem skal være en del af kompetenceudviklingsforløbet?





Dialogkort: Det vi har behov for

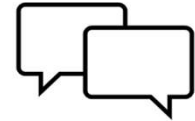


- Hvordan styrker vi bedst kompetencer?
- Hvilke kompetencer var det, vi valgte at fokusere på i undersøgelsesfasen?
- Hvilke af disse kompetencer er særligt vigtige, for at vi kan håndtere vores udfordring?
- **Hvad er vores tidligere erfaringer med kompetenceudvikling?**
- Hvad har fungeret godt?
- Hvad har fungeret mindre godt?
- Hvordan vil vi bruge denne viden fremadrettet ift. vores aktuelle udfordring?
- Hvilke andre indsatser eller tidligere kompetenceudviklingsaktiviteter er det vigtigt at få skabt en rød tråd til?
- Kan vi med fordel bygge videre på noget, vi allerede kan eller har sat i søen?



Dialogkort: Muligheder for kompetenceudvikling

- Hvilke kompetenceudviklingsforløb passer bedst til vores behov?
- Hvilke formater kan bidrage positivt til håndteringen af vores udfordring og indgå i vores kompetenceudvikling?
- Hvilke muligheder er der for at gennemføre denne kompetenceudvikling? Eksemplerne kan måske inspirere.
- Hvad er det, vi talte om i den tidligere undersøgelsesfase vedr. det, vi allerede selv kan?
- Kan dette sættes yderligere i spil, så det gavner os alle?
- Hvem kender vi i organisationen, som kan det, vi gerne vil kunne? Kan vi få denne person til at hjælpe os videre?



Kurser og
udviklingsforløb

Kollegial
sparring

Faglige
arrangementer
på skolen

Sparring og
supervision, ex
samarbejde med
anden skole

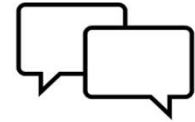
Faglig ledelse

Uddannelsesforløb

Andet?



Dialogkort: Dem vi skal have med



- Hvem skal være med til hvad i kompetenceudviklingsforløbet?
- Hvorfor netop dem?
- Er der nogle udenfor vores eget område, som med fordel kan være en del af kompetenceudviklingsforløbet?
- Hvorfor?
- Hvem skal vi tale med om dette?

Planlægning



I de følgende grønne dialogkort kan I planlægge jeres kompetenceudviklingsforløb. Det kan være nyttigt at lade de efterfølgende punkter indgå som inspiration.

Om at få ting til at ske

En god planlægning er en vigtig forudsætning for at få ting til at ske.

I planlægningen kan der arbejdes med mange forskellige ting. Nogle er dog særligt vigtige, f.eks. hvordan der skabes en høj grad af involvering, en god tilrettelæggelse af kompetenceudviklingen og en god plan for, hvordan kompetenceudviklingen indarbejdes i hverdagen.

Om at få alle med

Det kan være en god idé at involvere flest mulige, som skal deltage i det strategiske kompetenceudviklingsforløb, så tidligt som muligt. Dette kan f.eks. ske ved løbende dialog om, hvorfor forløbet sættes i gang, hvordan forløbet bevæger sig fremad, samt hvad de næste tanker om forløbet er.

Forankring i praksis

Forankringen af det, I gerne vil, er opnået, når det er blevet en naturlig måde at arbejde på. En forankring kræver som regel en betydelig indsats vedr. ændringer af overbevisninger og den bagvedliggende adfærd. Dialogen kan være et vigtigt værktøj for at få skabt ejerskab og lyst til det nye i personalegruppen.

Sammenhængen til andre indsatser

Der sker mange ting i hverdagen og den pædagogiske praksis. Det er derfor vigtigt at skabe en god balance mellem udviklingen af kompetencer og hverdagens pædagogiske praksis. Det kan være en god idé at finde sammenhænge mellem udviklingen af kompetencer og andre igangsatte tiltag eller foretage en prioritering af alle igangsatte aktiviteter, så der fokuseres på det vigtigste.

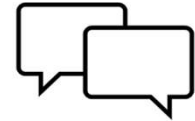
Centrale spørgsmål i denne fase

Fase 3: Hvordan kommer vi i gang?

- Hvordan skaber vi fællesskab og engagement om det, vi sætter i gang?
- Hvordan får vi skabt et godt kompetenceudviklingsforløb?
- Hvordan kan vi få det til at fungere bedst muligt i vores hverdag?
- Hvordan indarbejder vi de nye kompetencer i vores praksis?
- Hvem skal gøre hvad, for at vi kommer i gang?



Dialogkort: Synlighed og engagement



- Hvordan skaber vi fællesskab og engagement om det, vi sætter i gang?
- Hvordan får vi skabt et godt kompetenceudviklingsforløb?
- Hvad skal vi gøre for at motivere kolleger, så de også synes, at det, vi sætter i gang, er vigtigt?
Kan eksemplerne give inspiration?
- Hvem kunne være gode til at skabe denne motivation?
- Hvordan vedligeholder vi engagementet gennem hele forløbet?

Løbende
orientering?

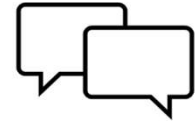
Tydeliggøre tegn
på udvikling og
fremskridt?

Involvering og
uddelegering af
ansvar?

Andet?



Dialogkort: Forankring i praksis

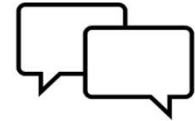


- Hvordan får vi kompetenceudviklingen knyttet bedst muligt til den pædagogiske praksis?
- Hvad skal vi gøre for at indarbejde vores nye kompetencer i vores praksis?
- Hvordan kan vi se, at vores nye kompetencer bliver anvendt i praksis?

- Hvordan får vi skabt rum til at gøre noget nyt?
- Hvilke andre tiltag er igangsat, som dette kompetenceudviklingsforløb kan tænkes ind i?
- Hvordan kan vi planlægge kompetenceudviklingsforløbet, så det i høj grad gennemføres, mens vi løser vores kerneopgave?
- Skal andre indsatser erstattes eller nedjusteres for at give plads til nye?
- Hvilke andre ting skal have vores opmærksomhed, så vores hverdag og kompetenceudviklingsforløbet kommer til at gå hånd i hånd?
- Hvilke aftaler og forventningsafstemninger skal være på plads for at skabe de bedste forudsætninger for at lykkes?



Dialogkort: Organisering, opfølgning og beslutning



- Hvordan organiserer vi forløbet og følger op?
- Hvilke markører skal vi sætte op, så vi kan følge med i kompetenceudviklingsforløbets udvikling?
Hvad gør vi, hvis "kursen" må ændres?
- Hvem skal involveres i dialoger om dette? Hvilke roller skal de have?
Hvor ofte skal de mødes?
- Hvordan får vi fulgt op på den enkelte medarbejders udvikling, fx i MUS og udviklingsplaner?
- Hvilke typer af ressourcer skal samlet set være til stede, for at beslutningen kan føres ud i livet?
- Hvilke beslutninger skal træffes, for at vi kan komme i gang?