

**Grupperefleksjon #1**

Tabellen nedenfor oppsummerer fire kjernekompetanser i ledelse. Men, og det er et viktig men, det er ikke disse fire praksisområdene i seg selv som er «magiske nøkler»: *Det er måten den enkelte leder tilpasser dem til den kontekst som organisasjonen opererer i.* Videre: Hvordan en evner å utvikle sine egne ferdigheter som leder innenfor disse praksisområdene.

**Tabell 10-1: Kjernekompetanser i effektiv ledelse**

|  |  |
| --- | --- |
| **Kjernekompetanse** | **Spesifikke ledelsespraksiser**  |
| **K1**: Sette barnehagens eller skolens retning | * Bygge en delt visjon
* Oppnå delt oppslutning om kortsiktige mål
* Skape forventninger om høye prestasjoner
* Kommunisere visjoner og mål
 |
| **K2:** Bygge relasjoner og utvikle mennesker | * Stimulere vekst i stabens profesjonelle kapasitet
* Tilby støtte og ta hensyn til enkeltmennesker i staben
* Modellering av verdier og foretrukne praksiser
* Bygge nettverk av tillit til og mellom staben, barna, elevene og foresatte
* Etablere produktive samarbeidsrelasjoner med fagforeninger
 |
| **K3:** Utvikle organisasjonen slik at den støtter foretrukne praksiser | * Bygge samarbeidskulturer og distribuere ledelse
* Strukturere organisasjonen for å fasilitere samarbeid
* Bygge produktive relasjoner til familier og lokalsamfunn
* Bygge nettverk mellom barnehagen eller skolen og kunnskapsmiljøer i omgivelsene
* Allokere ressursene slik at de støtter arbeidet med visjoner og mål
 |
| **K4:** Kontinuerlig forbedre kjernevirksomheten | * Bemanning av kjernevirksomheten
* Følge opp barnas og elevenes progresjon
* Følge opp progresjon i praksis utvikling
* Skjerme staben fra forstyrrelser i deres pedagogiske arbeid
 |

**Spørsmål:**

* **Individuell refleksjon:** Velg ut en av de fire K’ene, der du ser *størst rom for forsterking* av kompetanse i eget lederskap.
* **Grupperefleksjon:** Hva vil dere konkret gjøre i egen ledelse for å forsterke kjernekompetanse på områdene som velges? Vær konkret og realistisk
* **Tenk konkret:** Hva vil en ekstern observatør legge merke til om ett år om dere lykkes i dette arbeidet?

\*\*\*

**Grupperefleksjon #2**



*Foto: Jan Merok Paulsen*

En leder beskrev følgende utfordring om det å forene et psykologisk trygt læringsmiljø i personalgrupper, og samtidig kunne håndtere profesjonell uenighet og meningsbrytning. Og i tillegg kunne korrigere medlemmer som ikke lever opp til det en har blitt enige om.

*«Vi ønsker at det skal være trygt nok til at alle opplever at de kan få lufte vanskelige temaer og situasjoner. Samtidig må vi håndtere uenighet - og også kunne korrigere hverandre. Hvordan løser vi det?»*

**Spørsmål:**

* Hvordan kan en håndtere dette i ledergrupper, team og personalgrupper?
* Er det noen metodiske verktøyer som kan gi gode innganger til denne utfordringen?