



Ledning av kompetens  
och personal

# HÖRN- STENAR

Strapetsi

# LEDARSKAP KRÄVER KONTINUERLIG UTVECKLING.

Ledning av kompetens kräver  
kontinuerlig prognosticering.

## Hörnstenarna för utvecklingshelhet 3:s workshopar

- Man kan inte leda alla människor på samma sätt.
- Känn din personal.
- Ledning av kompetens:
  1. Vad är vår kärnkompetens?
  2. Vad behöver vi utveckla – vilken typ av kompetens behöver vi mera av? Hur identifierar vi kompetensbrister?
  3. Vad måste vi ge upp för att möjliggöra utveckling – för att kompetensen ska utvecklas i önskad riktning?

# UTVECKLINGS- HELHET 3

Ledning av kompetens och personal

Självbestämmandeteorins grundmodell =

## 3 GRUNDLÄGGANDE BEHOV



Dessa tre faktorer stöder tillväxtförhållande som skapar välmående och balanserade vuxna i arbetslivet inom skolan.

**Resultatet är inre motivation och genuin entusiasm för arbete.**

# TILLÄMPNING AV SJÄLVBESTÄM- MANDETEORIN

i praktiskt ledarskap

## Självbestämmande

stödja självledarskap och erkänna behovet av coachande ledarskap, personalens mångfald. Självbestämmande innebär i praktiken självständiga pedagogiska val i undervisningen, såsom att utforma den personliga utvecklingsplanen för kunnande (PUK) och skapa personliga inlärningsstigar för de studerande.

## Kompetens

stödja kontinuerlig utveckling av egen kompetens inklusive arbetslivsorienterad verksamhet samt pedagogisk förnyelse och arbetslivsorienterat kontinuerligt lärande.

## Tillhörighet

stödja teambaserat arbete, gemenskap, teamundervisning samt gränsöverskridande samarbete och kollegialt stöd.

# AXPLOCK FRÅN WORKSHOPPARNA

Kompetensgap: självutvärdering, teamutvärdering, feedback från arbetslivet och partners, utvecklingsamtal, ledningens syn - skulle ett digitalt verktyg kunna vara till hjälp?

Självbestämmandeteorin - inre motivation måste finnas för att utföra uppgifter, och denna teori inkluderar även gemenskapens deltagande genom samhörighet. Det är lättare att engagera sig i beslut när man själv har varit med och fattat dem.

Kompetenskartor för personalen - definierad på organisationsnivå, vilken kompetens alla bör ha, självutvärdering. Medarbetar- och teamrelaterade framgångs-/utvecklingsamtal där man går igenom behovet av kompetensutveckling på individ- och teamnivå. Presentation genom sin egen kompetens istället för titel - synliggörande av kompetens.

1. Kollegial feedback bland personalen för att utveckla verksamheten i förhållande till arbetslivets behov, med hänsyn till examensgrunder och befintliga möjligheter enligt examensgrunderna.

2. Äkta intresse för verksamhetsutveckling. Äkta lyssnande och gränsöverskridande tänkande. Gemenskap och samarbete i utbildningar.

3. Kollegialt lärande, utvecklande och innovativa diskussioner samt lärande av varandra. Nätverkande.

Kompetensgap kartläggs genom utvecklingsamtal och enkäter. Dold kompetens upptäcks ofta av en slump, och ansvaret ligger ofta på utbildningschefer eller andra chefer som håller utvecklingsamtalen.



# Strapetsi

Strategisen ja pedagogisen  
toiminnan johtaminen

Ledning av strategisk och  
pedagogisk verksamhet