

## Etablering af læringskonsulentteam – et element i KOMPAS 2

### Indhold

KOMPAS 2 er et naturligt "next step" i forhold til KOMPAS 1. KOMPAS 2 er en kompetence- og metodeudviklingsindsats med fokus på de politisk udpegede mål i aftalestyringen på børn- og ungeområdet. Nøgleordene her er faglig læring/læringsmiljøer, inklusion og pædagogisk it.

KOMPAS 2 skal understøtte kapacitetsopbygningen såvel internt i dagtilbud og skoler som på tværs af alle kommunale aktører og systemer, som arbejder med børn og unge som målgruppe.

Kapacitetsopbygningen har fokus på de opnåede resultater i relation til målene for børn og unges trivsel og læring.

Kapacitetsopbygning indebærer en styrket professionalisering af alle faggrupper og omfatter såvel individuelle som kollektive læreprocesser. Kapacitetsopbygning foregår på alle niveauer i uddannelsessystemet. Organisationer og systemer kan kun øge kvaliteten i kerneydelsen, hvis de professionelle erhverver sig nye kompetencer, som igen øger engagement og motivationen til at lære mere. Vedvarende kapacitetsopbygning skal således ske hos alle aktører i systemet: Politikere, ledere, dagplejere, pædagoger, lærere, socialrådgivere, konsulenter, psykologer og øvrige støtte- og resursepersoner.

Øget professionalisering og kvalitetsudvikling kræver, at der gives varierede muligheder for at 'lære i konteksten' - at opnå de nødvendige kompetencer i de miljøer, hvor man arbejder. Det betyder, at der skal skabes bedre muligheder for at opbygge en fælles læringskultur, hvor de professionelle indgår i kollektive læreprocesser, og hvor fælles analyse, fælles refleksion, fælles evaluering og fælles planlægning er i fokus. Læring i kontekst vil således ikke kun opkvalificere den enkelte medarbejder, men også skabe en organisatorisk udvikling, hvor den lokale kultur – normer, værdier, vaner, strukturer, tænkning og processer - kommer under lup.

### Etablering af et konsulentteam til målrettede indsatser

Kapacitetsopbygningen under KOMPAS 2 understøttes og implementeres primært gennem etablering af et konsulentteam, som består af en fast kerne af konsulenter, som kortlægger, analyserer og understøtter den lokale iværksættelse af de nødvendige strategier og handlinger i dagtilbud og skoler.

Principper og pejlemærker for konsulentteamets arbejde med kapacitetsopbygning:

- **Øget professionalisering** af alle medarbejdere i det kommunale uddannelsessystem: Læring i kontekst, videndeling, fælles sprog og pædagogiske metoder, tværfagligt samarbejde, netværk, evalueringskultur mm.

- Etablering af kollektive kulturer, der bygger på læringsfællesskaber/team
- **Høje gensidige forventninger til alle:** Børn og unge, medarbejdere, ledere, forældre, PPR, konsulenter osv.
- **Fokus på læringsmiljøer og børns læring** – fokus på mål, progression og resultater
- **Lokale indsatser:** Udgangspunkt i dagtilbud og skolers individuelle behov, skræddersyede indsatser samt opbygning af lokale netværk og partnerskaber
- **Inddragelse af nyeste forskning:** Fx i form af temadage, studiekredse og dialogfora
- **Fokus på få mål:** Forskning i relation til målene (Aftalestyring) – fx ansættelse af Ph.d.-studerende i samarbejde med universitet

Ovenstående principper udfoldes i bilag side 5 i nærværende notat.

KOMPAS 2 har således et anderledes fokus end KOMPAS 1. KOMPAS 1 havde projekter om kompetence- og metodeudvikling i den enkelte 'virksomhed' i fokus. KOMPAS 2 fokuserer på en sammenhængende proces vedr. kapacitetsopbygning på tværs af hele uddannelsessystemet – dagtilbud og skoler.

### Organisering

Følgende kendetegner konsulentteamets organisering:

- Konsulentteamet er et tværgående interventionsteam, som rykker ud til de skoler og dagtilbud, der har brug for en målrettet indsats i en fast afgrænset tidsperiode
- Konsulentteamet refererer til chefgruppen, der prioriterer opgaver og indsatser med afsæt i indstilling fra lokal leder og chef

Konsulentteamet består af en fast kerne på 3 - 4 medarbejdere (3 årsværk) – heraf en faglig koordinator. Konsulentteamet udvides med de relevante medarbejdere i Børn og Unge og evt. på tværs af forvaltninger – afhængig af opgavens karakter

### Opgaver:

- Konsulentteamet er en form for 'udrykningshold' – "hurtigt ind og hurtigt ud". Der er således tale om en tidsbegrænset indsats fra få dage til uger
- Konsulentteamet støtter ved en afdækning af problemet, analyse samt forslag til strategier og handlinger i den lokale praksis
- Konsulentteamet understøtter indsatsen samt implementering og forankring af den nye praksis i den lokale organisation. Indsatsen afsluttes med et evalueringsmøde mellem leder, chef og konsulentteam
- Konsulentteamet støtter den lokale ledelses udarbejdelse af tids- og handleplaner, herunder en plan for videreførelse af den nye praksis

### Implementering

Konsulentteamets endelige udformning vil blive drøftet og behandlet i MED-systemet og i de respektive lederfora med henblik på endelig beslutning om implementering inden for de beskrevne rammer.

Konsulentteamet forventes at blive igangsat 1. januar 2014.

Konsulentteamet vil blive evalueret løbende i forhold til konkrete opgaver og overordnet set i forhold til målopfyldelsen efter 2 år.

## **Bilag: Eksempler på elementer ved kapacitetsopbygning i uddannelsessystemet**

Nedenstående fokuspunkter er tænkt som eksempler på, hvor der mere konkret skal arbejdes med kapacitetsopbygning i praksis:

- Øget professionalisering af alle medarbejdere i det kommunale uddannelsessystem
- Opbygning af kollektive kulturer, der bygger på læringsfællesskaber/team
- Høje gensidige forventninger til alle: børn og unge, medarbejdere, ledere, forældre, PPR, konsulenter osv.
- Fokus på læringsmiljøer og børns læring – fokus på mål, progression og resultater
- Implementering af fælles modeller og sprog på tværs af organisationer/institutioner, SAPP, LP
- Videndeling og samarbejde på tværs af forvaltninger, afdelinger og institutioner og skoler
- Læring i kontekst, herunder aktionslæring, mesterlære, mentorordninger, job-swop, praktikforløb
- Videndeling og at lære af hinanden, fx via netværk, ”udlån af medarbejder”, praktikforløb mm
- Udgangspunkt i dagtilbud og skolars individuelle behov, skræddersyede indsatser
- Konsulentbistand eller task force-indsats ’udefra’ – opbygning af støttesystemer
- Indførelse af evalueringskulturer på alle niveauer
- Intern og ekstern kollegial observation, supervision, vejledning og coaching
- Flow og fleksibilitet i udnyttelsen af kompetencer og resurser
- Efter-videreuddannelse med inddragelse af den pædagogiske praksis, fx diplomuddannelse, linjefagsstudier, positiv psykologi, den voksne som leder, aktionslæring
- Inddragelse af nyeste forskning, fx i form af temadage, studiekredse og dialogfora
- Forskning i relation til målene (aftalestyring) – fx ansættelse af Ph.d.-studerende i samarbejde med universitet
- Udvikling af fælles evalueringsværktøjer – især gensidig respons på læreprocesser (barn-voksen)
- Kapacitetsopbygning hos ledere, PPR, BUF, konsulenter i B & U
- Opbygning af partnerskaber – centralt og lokalt
- Fokus på kultur og kulturudvikling