



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



IO4 Ledingsverktyg

Denna verktygslåda är utformad för att stödja utbildningsinstitutets ledning. Ledningen behöver planera och budgetera nästa år i förskott och vill veta vilka insatser som behövs för att ytterligare förbättra kvaliteten på regionalt lärande och personalens kompetenser.

- STEG 1 Ange önskvärda kompetenser
- STEG 2 Kartlägga personalens ambitioner ang. regional lärande/ kvaliteter med ett urvalsverktyg (ett profileringsverktyg med nödvändiga kompetenser inom regionalt lärande)
- STEG 3 Ställ ditt lag
- STEG 4 Tillhandahålla utbildning (överbrygga klyftan mellan här och nu situation och önskad situation)
- STEG 5 Förmedla en uppförandekod
- STEG 6 Samla in återkoppling
- STEG 7 Utvärdera och agera

STEG1-2 Rubrikkompetenser för hållbart samarbete med entreprenörer

Denna rubrik beskriver de kompetenser som behövs för ett framgångsrikt samarbete med entreprenörer. Medarbetare fyller i rubriken och svarar på frågorna för att ta reda på vem som passar bäst i det regionala lärande laget och vilken utbildning som behövs.

Uppgift till alla anställda: bestäm din nivå genom att välja lämplig ruta där A = nybörjare; B = avancerad; C = skicklig; D = expert.

Kompetenser	A	B	C	D
Sociala förmågor <i>Kommunikation med andra i alla dess former, tillit och förmåga att lyssna och förstå andra</i>				
Allmänna kommunikationsförmåga				
Att tänka i processer				
Sociala och kulturella färdigheter				
Intrapersonella färdigheter <i>Var och en av de influenser som påverkar personen</i>				



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



erasmus+
meer perspectief

<i>(och hans beteende) inifrån. Att delas in i följande faktorer: - Ålder - Fas i familjelivscykeln - Sysselsättning - Disponibel inkomst - Produktägande - Livsstil - Personlighet - Självbild</i>				
Företagande				
Våga besluta självständigt				
Flexibilitet				
Digitala färdigheter <i>Se möjligheten att använda media och teknik på ett meningsfullt sätt</i>				
Media visdom				
Digitala plattformar behärskas				
Dokumentationsåtgärder				
Tänkande färdigheter <i>Analysera, utvärdera och skapa</i>				
Kreativitet				
Problemlösningsförmåga				
Kritisk processtänkare				

För att få en fullständig bild av de önskade utvecklingen / lärande önskemål, vänligen svara på följande frågor.

Jag vill utveckla mina färdigheter.

Jag har nästa konkreta inlärnings- / utvecklingsfråga:

Att utveckla mig själv behöver jag (typ av hjälp) från (namn)

Namn:

Datum:



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



STEG3 Ställ ditt lag

Efter att ha utfört kartläggningen och bearbetar den är det klart vilka anställda som är kompetenta för en plats i laget.

Du bör fortsätta med följande handlingsplan.

- ordna en individuell intervju med varje kandidat för ett slutgiltigt beslut om det finns en plats i laget för personalen
- laget kommer att mötas i flera halvdagar för att diskutera de olika rollerna (se även Roller i regionalt lärande i avsnittet nedan)
- baserat på kompetenser och preferenser delar gruppen ut roller och uppgifter
- laget utvecklar en plan och diskuterar den med ledningen
- Den slutliga planen (inklusive ett PGSA-verktyg*) godkänns av ledningen

* PGSA-verktyget återspeglar principen om kontinuerlig förbättring och bildas av faser för Planera - Göra - Studera - Agera. Denna princip syftar sig till för att uppnå en högre kvalitet, en kontinuerlig cykel av planeringsåtgärder, genomföra planerade åtgärder, kontrollera om resultaten av åtgärderna verkligen är avsedda och justera eller justera genomförandet eller planerna resultat och kontrollresultaten.

Roller i regionalt lärande¹

Det finns nio roller för en lärare som deltar i regionalt lärande:

1. Ackvisitör
2. Regionutvecklare
3. Utbildningsutvecklare
4. Coach
5. Stiftelsens coach
6. Bedömare
7. Expert
8. Aktör
9. Lärande i ett lärande nätverk

I det dagliga arbetet utförs en lärare inte en men flera roller samtidigt. I en liten (mindre) organisation är det omöjligt att få de nio rollerna uppfylla av nio olika personer (för få anställda, för få uppdrag, för få studenter). En lärare är en coacha som handleder en elev, i ett annat ögonblick är hen en expert och i ett annat är hen en bedömare. Ett annat ögonblick är hen aktör eller en utvecklare. Läraren måste kunna växla snabbt mellan de olika rollerna.

¹källor: www.groenkennisnet.nl och <http://edepot.wur.nl/369968>



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



erasmus+
meer perspectief

De viktigaste tre rollerna är (baserat på slutsatser från erfarna lärare i regionalt lärande):

Ackvisitör, Coach and Stiftelsens Coach.

För att ta reda på vilken nivå gruppledarna är, kan ledningen använda rubriken. Kompetenserna i denna rubrik är de som är inriktade på dessa specifika roller. De involverade lärarna uppfyller redan de allmänna färdigheter som anges ovan i STEP1-2 Rubrikkompetenser för hållbart samarbete med entreprenörer.

ACKVISITÖR

Som en ackvisitör bygger och upprätthåller jag relationer med företag i syfte att vinna beställningar för regionalt lärande. Dessutom har jag en bra översikt över innehållet i program i vår skola som är inblandade i regionala lärande. Med det innehållet i åtanke undersöker jag vilka uppdrag företag har och vi söker tillsammans för uppdrag som passar in i skolans kurser.

Jag utför redan denna roll och vill inte utveckla mig längre. Jag väljer var jag står. Jag vill vidareutveckla denna roll under den kommande perioden. Jag väljer var jag står och vad jag vill nå. Jag spelar inte denna roll och har inte för avsikt att göra det under det kommande året. Då behöver jag inte fylla i någonting.

	A	B	C	D
Nätverk med regionen	Genom kollegor hittar jag på uppdrag för regionalt lärande. När parter från regionen kommer till mig med uppdrag funderar jag tillsammans med dem.	För uppdrag söker jag aktivt inom mitt befintliga nätverk.	Jag är en ambassadör för vår skola i regionen. Jag ser nya möjligheter att expandera mitt nätverk och vidta åtgärder för att intressera dessa nya relationer när det gäller att ge uppdrag till studenter och jag kollar upp okända företag utifrån studenternas inlärnings-specifika frågor.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



erasmus+
meer perspectief

<p>Förtydliga uppdrag och översätt dem</p>	<p>Jag förbinder elever med befintliga uppdrag från företag.</p>	<p>Jag kan översätta ett uppdrag från ett företag till egen träning. Då kan jag klargöra denna uppgift med studenter och företaget till ett fungerande och meningsfullt uppdrag</p>	<p>Jag vet vad som händer både inom företaget och inom programmet och kan därför utforma nya uppdrag som sedan utvecklas till en fungerande och meningsfull uppgift för alla</p>	<p>Jag vet vad som händer på flera företag och kurser och kan därför ansluta företag och kurser i ett uppdrag.</p>
<p>Ta ansvar för att upprätthålla goda relationer.</p>	<p>Jag förbinder företag och elever med varandra och informerar de berörda. De samverkar sedan utan mig.</p>	<p>Jag ansluter företaget, eleverna och den eller de involverade lärarna och ser till att det finns ett lärandeavtal (inlämningsnotering) så att alla parter vet vad som förväntas ...</p>	<p>.. och jag håller koll på projektets framsteg enligt avtalen i läraravtalet. Jag håller ögonen på om eleverna och företaget är nöjda ...</p>	<p>... och jag följer upp, men utan större inblandning, företaget och studenterna under uppdraget och ser till att både företaget och utbildningen är i slutändan nöjda med förhållandet. Jag gör detta genom att genomföra tillfälliga och slutliga utvärderingar.</p>

COACH

Som coach leder jag eleverna i planering, genomförande, slutförande och reflektion över uppdraget.

Jag utför redan denna roll och vill inte utveckla mig längre. Jag väljer var jag står. Jag vill vidareutveckla denna roll under den kommande perioden. Jag väljer var jag står och vad jag vill nå. Jag spelar inte denna roll och har inte för avsikt att göra det under det kommande året. Då behöver jag inte fylla i någonting.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



erasmus+
meer perspectief

	A	B	C	D
Planering	Jag antar att studenter planerar och jag kommer igång när någonting håller på att gå fel.	Jag känner mig ansvarig för planeringen. Jag gör det och diskuterar det med eleverna.	Eleverna gör ett schema och tillsammans diskuterar vi det.	Jag guidar eleverna utifrån deras behov när de gör en plan.
Coaching på processen	När jag ser att eleverna / processen har problem, löser jag det.	Jag påminner regelbundet eleverna om sitt ansvar i processens framsteg och ger tips om lösningar.	Jag stimulerar eleverna att be om att coacha sig och stöder dem för att hitta lösningar utan att ge lösningar och jag reflekterar med dem på detta, så att de kan fortsätta självständigt i en liknande situation nästa gång.
Rapportering	Jag ger eleverna riktlinjer för rapportering och jag ger tips för att förbättra rapporteringen och jag låter eleverna tänka på hur de möter kundens förväntningar med sina rapporter.	Jag coachar eleverna om att välja ett rapporteringsformulär och innehåll som är direkt tillämpligt på relevanta regionala parter (inklusive kunden).
Reflektion	Jag frågar enskilda studenter då och då vad de lär sig av sitt projekt.	Jag planerar ständiga stunder att reflektera med eleverna om framsteg och resultat av projektet.	Jag ordnar stunder att reflektera med eleverna om projektet och vad de har lärt sig av detta.	Vid olika tillfällen reflekterar jag på produkten, processen och de personliga insatserna tillsammans med eleverna och låter dem utveckla uppföljningsmål baserade på detta.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



erasmus+
meer perspectief

Förhållande med parter som är relevanta för uppdraget (t ex klient, ackvisitör)	Jag har kontakt i förväg och efteråt och informerar de berörda parterna.	Jag håller parterna regelbundet informerade om framstegen och jag justerar förväntningar om det behövs och jag uppmuntrar eleverna att hålla relevanta parter informerade och engagerade.
---	--	---	--	--

STIFTELSENS COACH

Som stiftelsens coach är jag ansvarig för att elevstiftelsen fungerar väl.

Jag utför redan denna roll och vill inte utveckla mig längre. Jag väljer var jag står. Jag vill vidareutveckla denna roll under den kommande perioden. Jag väljer var jag står och vad jag vill nå. Jag spelar inte denna roll och har inte för avsikt att göra det under det kommande året. Då behöver jag inte fylla i någonting.

	A	B	C	D
Coaching för att hålla stiftelsen igång	Jag berättar för eleverna vad de behöver göra för att stiftelsen ska fungera.	Tillsammans med eleverna diskuterar jag vilka uppgifter de behöver utföra i stiftelsen och hjälpa dem att dela upp dessa uppgifter.	Jag låter eleverna driva stiftelsen självständigt, hitta på och göra justeringar om jag finner det nödvändigt och jag reflekterar med eleverna över stiftelsens drift och ansluter den till dem och till sina professionella karriärer.

STEG 4 Tillhandahålla utbildning

Kurser erbjuds utifrån den som laget beslutade i rubriken. Utöver resultatet av rubriken kan laget också ange vilka utvecklings- / inlärnings önskemål den har. Eftersom utbildning i det snabbt växande samhället förändras snabbt och lärarens roll växlar från kunskapsöverföring till en mer coachande roll är det smart att erbjuda utbildning till en större grupp lärare. Ett strategiskt drag mot framtiden.

STEG 5 Uppförandekod för lärare i regionalt lärande

För att se till att lärare i regionalt lärande har samma inställning har koden nedan upprättats. Detta kan användas för att göra lärare ännu en gång medveten om att de också har en annan roll i skolans förändrade roll. Detta kräver mycket, men koden kan hjälpa till med detta.

I allmänhet

Som lärare med en eller flera roller i regionalt lärande vet jag mitt uppdrag och utför det som en professionell medarbetare. Jag reflekterar över min funktion årligen med hjälp av rubrik för regionalt lärande. När jag upptäcker att jag inte utvecklar eller utvecklar otillräckligt, anger jag detta till min chef med syftet att hitta på och delta i en lämplig utbildning.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Jag är ständigt medveten om att jag är en viktig länk* mellan utbildningsinstitutet, studenterna och mina kollegor och klienten (externa). Jag informerar klienten uttryckligen om att den verkställande studenten är i en lärandeprocess. Jag arbetar vidare som en entreprenör med öppet öga på möjligheter och jag tänker utanför fasta ramar. Jag är flexibel, entusiastisk, proaktiv, öppen, känslig för atmosfär och kultur och jag kommunicerar tydligt och öppet. Jag kan fråga rätt och öppna frågor utan att de fylls i med någonting av den andra.

*Hantera externa kontakter

Kriterierna för denna del av koden är baserade på den situation i vilken kontakt sker med externa parter som kan ha ett uppdrag för studenter. Förväntningshantering är nyckelordet. Följande är viktiga:

1. Var medveten om att de flesta externa kunder känner till lite av de strukturer som en skola använder. Detta måste förklaras tydligt och enkelt i samtalet. Detta kan innehålla frågor som: hur är programmet strukturerat, hur många elever följer kursen, vad utbildas de till, mm.
2. Ge den externa klienten gott om tid att berätta om sitt företag / institution och vilken uppgift hen har för eleverna. Fråga om nödvändigt att klargöra frågor och sammanfatta regelbundet.
3. Titta tillsammans med kunden på det konkreta uppdrag som kan ges till studenterna och verifiera själv om denna uppgift passar in i läroplanen, elevernas nivå och år och om de, eleverna och skolan, kan hantera uppdragets organisatoriska aspekter.
4. Gör tydliga överenskommelser om:
 - studenternas sakkunskap
 - hur länge ni arbetar tillsammans
 - antal timmar när eleverna är tillgängliga för kunden
 - hur man hanterar utgifter som uppstår för eleverna
5. Var riklig uppmärksam för allt som har någonting att göra med handledning av studenter. Tänk på vad som förväntas av kunden och vad kunden och studenten kan förvänta sig av skolan.
6. Var öppen och ärlig om att studenten är en lärande yrkesmänniska. Att detta kan innebära att misstag kommer att göras. Därför gör vi tillsammans med kunden överenskommelser om hur man ska agera just nu när sakerna går annorlunda än överenskommit. Till exempel: studenten stannar utan att kunden vet varför eller slutprodukten är så dålig att kunden upplever olägenheter. Till vem kan kunden vända sig till med sådana problem?

STEP 6 Samla in återkoppling

Återkopplingsformulär

De samlade feedbackformulärens kan användas för nästa års planering och budget.

Namn:

Datum:

Kryssa i lämplig ruta



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



erasmus+
meer perspectief

	bra	tillräckligt	otillräckligt
Egen prestation			
Kontakt med kunderna			
Ackvisition och förvärv			
Underhålla nätverket			
Utöka nätverket			
Coacha eleverna			
Företagande			
Självständighet			
Kreativitet			
Flexibilitet			
Problemlösning			
Kritiskt tänkande			
Förutsättningar (tid, support, material)			
Projekt / uppdrag			
Antal uppdrag			
Nivå av uppdragen			
Uppdragen matchade elevernas inlärningsbehov			
Uppdragen var tillräckligt utmanande			
Uppdragen uppmuntrade samarbete			
Uppdragen uppmuntrade entreprenörsbeteende			
Stöd till företagaren / kunden			
Empati av entreprenören / klienten			
Samarbete i egen organisation			
Samarbete i laget			



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



erasmus+
meer perspectief

Samarbete med cheferna			
Coaching av cheferna			
Tydlighet i uppgifter och roller			
Lagets sammansättning			
Arbetsfördelningen i laget			
Tid och utrymme för egen utveckling			
Tid och utrymme för lagutveckling			

Anmärkningar*:

.....

.....

*personliga lärandebehov, personliga lärandes önskemål; hjälp som behövs för

STEG 7 Utvärdera och agera

Det finns två utvärderingsenkäter nedan. Den första skulle underlätta utvärderingen på lag nivå. Den andra kan användas av ledningen som tilldelas till regionalt lärande och återpositionering av utbildning i regionen. Med resultat av utvärderingar kan ledningen formulera en handlingsplan om det är nödvändigt.

A. Utvärderingsenkät för arbetslag i regionalt lärande

Med denna utvärderingsenkäten kan du utvärdera projektet, åtgärds punkterna och samarbetet med andra parter.

Datum:

Namn:

Mål i handlingsplan

1. Vad var målen för det gångna året?

Kolla upp handlingsplanerna och lista vilka mål som ställdes.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



2. Var de formulerade målen mätbara?

0 Ja.

0 Nej.

Motivering:

.....
.....

3. Vilka mål har uppnåtts?

.....
.....

4. Vilka mål har inte uppnåtts och varför?

Tänka på:

Sammansättning av projektgruppen

Pengar

Tid

Samarbete med andra parter (distriktsorgan, inspektionsbyråer)

Externa faktorer (sjukdom, omorganisation, renovering mm)

.....
.....



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



Projektleddning

5. Var budgeten tillräcklig?

0 Ja.

0 Nej.

Motivering:

.....
.....

6. Har en genomförbar tidsplan gjorts?

0 Ja.

0 Nej.

Motivering:

.....
.....

7. Har tidsplanering /handledningstid varit uppfylld?

0 Ja.

0 Nej.

Motivering:

.....
.....



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



8. Har alla åtgärds punkter startat i tid?

0 Ja.

0 Nej.

Motivering:

.....
.....

9. Fanns det tillräckligt med timmar?

0 Ja.

0 Nej.

Motivering:

.....
.....

10. Var det tillräckligt med förberedelsetid för åtgärds punkterna?

0 Ja.

0 Nej.

Motivering:

.....
.....



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



11. Informerade ansvariga (projektledare) berörda parter tillräckligt och i god tid om syftet, specifika uppgifter, möjliga förändringar och framsteg?

0 Ja.

0 Inte alltid.

0 Nej.

Motivering:

.....
.....

12. Var det klart vem som hade vilket ansvar?

0 Ja.

0 Nej.

Motivering:

.....
.....

Samarbete

13. Hur var samarbetet med / stöd av

a. Företagare

.....
.....

b. Innovationsarbetsplatschef / programledare / projektledare i regionen

.....
.....

c. Andra lärare

.....
.....



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



14. Vilka var framgångsfaktorer?

.....
.....

15. Vad var problempunkterna?

.....
.....

16. Vilka förbättringspunkter kommer att fungera nästa år?

.....
.....

17. Vad är målen för nästa år?

.....
.....

B. Utvärderingsenkät för ledningen i regionalt lärande

Med denna enkät kan du utvärdera processen för återpositionering av din skola/utbildningsinstitut i regionen. Du kan använda resultaten av lag nivå utvärderingen (se Utvärderingsenkät för arbetslag i regionalt lärande i ovanstående avsnitt).

Mål i handlingsplan

1. Vad var målen för det gångna året?

2. Var de formulerade målen mätbara?

0 Ja.

0 Nej.

Motivering:

.....
.....



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



3. Vilka mål har uppnåtts?

.....
.....

4. Vilka mål har inte uppnåtts?

.....
.....

5. Vad är anledningen till att de inte uppnåddes?

Tänk på:

- Lagets sammansättning
- Färdigheter hos lagmedlemmarna
- Förberedelse av laget
- Förberedelse av personalen (information, tid, förväntningshantering)
- Attityden hos personalen
- Pengar för kapacitetsuppbyggnad (utbildning)
- Tid
- Tidsplan
- Samarbete med andra parter (distriktsorgan, inspektionsbyråer)
- Externa faktorer (sjukdom, omorganisation, renovering mm)

Slutsatser

.....
.....