

Refleksjonsspørsmål til modul 4 «Ledelse og lederutvikling»

PP-lederens virkelighet – del 1

Anne Sofie Samuelsen

1. Hvordan kan du som PP-leder styrke din rolle internt?
2. Hvordan kan du som leder styrke din og tjenestens rolle eksternt?
3. Hvordan kan lederen legge til rett for at tjenesten styrker sitt omdømme i praksisfeltet?

PP-lederens virkelighet – del 2

Anne Sofie Samuelsen

Stort arbeidspress, uforutsigbar tidsbruk, ledelse av systemrettet arbeid på individ- og systemnivå samt kompetanseutvikling er områder de fleste ledere i PP-tjenesten må forholde seg til.

1. Velg ett av områdene og tenk over hvordan du ivaretar denne utfordringen i din tjeneste.
2. Hvordan planlegger du å håndtere disse utfordringene eksternt og internt over tid?

PP-lederens arbeid med ekstern ledelse

Lars Arild Myhr

Lokale forventninger til PPT:

1. På hvilken måte er lovens oppdrag fortolket og oversatt lokalt for deres PP-tjeneste?
 - a. Hvem er oversetteren?
 - b. Hvor er oversettelsen beskrevet?
2. Hvilke tolkningsfellesskap har PP-tjenesten knyttet til sine mål?
 - a. Kommunalt ledernivå
 - b. Ledere i barnehage og skole
 - c. Nettverk i kommunen
3. I hvilken grad innretter deres PP-tjeneste sin virksomhet etter barnehagenes og skolenes prioriterte målsettinger?

GROW – i samtale med enkeltmedarbeidere

Ingrid Wibe

1. Hvilke konkrete samtaler vil du kunne bruke GROW-modellen på fremover?
2. Hvordan vil dette kunne utvikle din ledelse i ditt arbeid som leder?

GROW – i samtale med teamet

Ingrid Wibe

1. Hvilke konkrete møter med teamet vil du kunne bruke GROW-modellen på fremover?
2. Hvordan vil dette kunne utvikle din ledelse av ditt team?
3. Hvilke konkrete utfordringer opplever du som leder når du har møter med ditt team?
4. Hvordan tror du at du kan møte disse utfordringene bedre ved bruk av GROW som møtestruktur?

DISK som lederverktøy

Ingrid Wibe

1. Hvor vil du som leder plassere deg selv i DISK-modellen?
2. Se for deg en konkret medarbeider eller en samarbeidspartner du jobber mye sammen med og som du kommuniserer godt med:
 - a. Er dette en medarbeider som du tror har lik DISK-profil som deg selv? Eller er det en medarbeider som er forskjellig fra deg i forhold til DISK?
 - b. Hvordan ser du for deg at du som leder – med din DISK-profil – kan forsterke denne gode kommunikasjonene du her beskriver?
 - c. Bruk DISK-modellen når du besvarer spørsmålet.
3. Om det oppstår vanskelig kommunikasjon mellom deg som leder og en medarbeider eller en samarbeidspartner, hva kan du med din DISK-profil gjøre for å bedre kommunikasjonen?
 - a. Bruk DISK-modellen som bakteppe når du besvarer spørsmålet.