**PROGRAMUTFORMING**

ASPIRE Utvikling as tenker vanligvis ut fra tre dimensjoner i arbeidet med lederutviklingsprogrammer, se figur.

En måte å bygge et program på er å legge vekt på kunnskapsutvikling innenfor ulike tema. Det å ha et teoretisk – faglig fundament for sine valg er særdeles viktig. Jo mer man ønsker å rette fokus på lederens evne til å mestre hverdagen, så handler dette om ferdigheter – eksempelvis påvirkningskraft, coaching/veiledning, intervjuteknikk, kommunikasjon eller vanskelige samtaler. Den tredje dimensjonen har fokus på lederens personlige utvikling – erkjennelse av ens egne sterke og svake sider.

Aspire Utvikling as vil i sin lederutvikling legge mer vekt på ferdighetstrening og personlig utvikling, enn den spesifikke teoretiske kunnskapsformidlingen.

**Kunnskapsutvikling:**

* Kunnskapstilegnelse
* Teoretisk/praktisk
* Begreper
* Modeller

**Ferdighetsutvikling:**

* Utprøving og trening
* Læring gjennom erfaring
* Terning i ulike ferdigheter som konflikter, MAS, håndtere endringer, ansettelser osv

**Personlig utvikling:**

* Innsikt i egne atferdsmønstre
* Innsikt i styrker og svakheter
* Utvidelse av handlingsmønstre
* Eksponering og tilbakemelding

**Hovedelementene i dette lederprogrammet**

* Tydeliggjøring av egen lederrolle
* Tydeliggjøring av lederprofilen til den enkelte leder og skape bevissthet til denne – oppdagelser i egen fungering og egen kompetanse.
* Personlig utvikling som grunnlag for mestring av lederrollen
* Å kjenne seg selv både med henblikk på ressurser og reaksjonsmåter
* Å være bevisst på hvordan egen atferd påvirker andre og en selv
* Ferdigheter i ledelse

**Metoder og fremgangsmåter**

Aspire Utvikling as har fremstilt en modell for hvordan vi tenker oss programmet. I tillegg vil vi anbefale at deltakerne i programmet arbeider med en personlig utviklingsoppgave gjennom hele programmet som er knyttet til egen virksomhet.

I programmet kan det også tilbys coaching/veiledning i tillegg til den aktiviteten som foregår på samlingene. Dette vil styrke programmet for den enkelte og sikre en bedre forbindelse til lederens hverdag. Slik veiledning kan bli organisert på flere måter; individuelt, i grupper med konsulent, som kollegaveiledning uten konsulent og som coaching med konsulenten som observatør i lederens hverdag.

Innholdet i hver av samlingene vil være presentasjon og bearbeiding av faglig stoff, arbeid med den enkelte leders egne problemstillinger og erfaringer så langt, hvordan «gripe» lederrollen og bearbeiding av tilbakemeldinger fra de andre deltakerne.

Arbeidsmetodene vil være korte forelesninger over aktuelle temaer, diskusjoner, gruppearbeid, individuell refleksjon, deltakeraktiviteter gjennom rollespill og ulike øvelser, samt presentasjoner i plenum.

**Læringsaspekter**

Generelt tilstreber vi at følgende fire læringsaspekter ivaretas i et lederutviklingsprogram. Den enkelte lærer gjennom:

* Konkret erfaring som gjøres underveis i programmet
* Teoretisk begrepsforståelse
* Aktiv utprøving og eksperimentering
* Veiledning – coaching og selvstendiggjøring i lederrollen

**Tema på de ulike samlingene**:

**Oppgave:**

Det vil bli gjennomført en JTI – preferansetest som besvares på nettet.

Denne får alle deltakerne tilsendt i god tid før første samling.

**2. samling: 29. – 30. OKTOBER 2020**

**Tema: Omstilling og endringer i en ny tid**

**Mål:** Hvordan forstå og håndtere omstilling - endringsprosesser?

Hvordan lede i slike prosesser?

Hvordan skape trygghet til eget lederskap i endringsprosesser?

**Innhold:** Forstå det teoretiske grunnlaget for endringsprosesser.

Faser i endringsprosesser – egne og medarbeideres

Preferanser og lederskap i endringsprosesser

Ulike metoder i endringsprosesser – eks LØFT

Håndtere motstand x støtte i endringsprosesser.

Sentrale grep som leder i endringsprosesser

Motivasjon og drivkraft i endringsprosesser.

**OPPGAVE**

**1. samling: 25.– 26. SEPTEMBER 2020**

**Tema: Mestring av egen lederrolle**

**Mål:** Kjenne seg tryggere i egen lederrolle

Få en teoretisk forståelse for hva effektivt lederskap er

Få kunnskap om det samspillet som skjer mellom leder og medarbeider

Få hjelp til å tydeliggjøre styrker og utviklingsområder i eget lederskap

**Innhold:** Hva er effektiv ledelse?

JTI – personprofilanalyse – personlig tilbakemelding

Ferdigheter i eget lederskap – utvikling av disse.

Bevisstgjøring på egen lederatferd – styrker - utviklingsområder

Hvordan lede «kunnskapsmedarbeidere» i 2020/2021?

**4. samling: 17. DESEMBER 2020**

**Tema:Mitt «LEDERCREDO”**

**Mål** **Mål:** Etablere en trygg plattform for individuell utvikling som leder

**Innhold: Innhold:** Avklare gjensidige forventninger mellom leder og overordnet ledelse

Dialog og avhengighet i dette forholdet

Hvordan arbeide for å få gjennomslagskraft i egen organisasjon

Mitt liv som leder – hva skal prege det?

Hvordan skape god balanse i eget liv – familie, helse, økonomi og egne ambisjoner?

Mitt LEDERCREDO – mine utviklingsområder fremover

**OPPGAVE**

**3. samling: 26. – 27. NOVEMBER 2020**

**Tema: Hvordan utvikle det god samspill – fra gruppe til team**

**Mål:** Å skape en erkjennelse hos deltakerne om fordelene ved å etablere team

Å få kjennskap til ulike metoder for å kunne utvikle det konstruktive og gode samspill og samarbeid på din arbeidsplass

**Innhold:** Hva er gruppe til forskjell fra team?

Kartlegging av team og roller

Hva, hvorfor og hvordan team?

Hvordan utvikle de gode team?

Hvordan få frem styrker - utviklingsområder hos medlemmene i det teamet?

Hvordan ser en gruppes "liv"ut?

Teamutvikling og JTI – personprofilanalyse.

Hvordan få til regelmessig utvikling av team i en krevende hverdag?

Hvordan bruke veiledning som lederkompetanse i teamutvikling?

**OPPGAVE**