



🕒 3 min. 👁️ 📌 18-08-2017

# Brug teamet som læringsarena

For at dit team kan få det maksimale ud af et kompetenceudviklingsforløb eller af hinandens viden, kræver det en indsats fra dig. Læs her, hvad du kan gøre for at fremme læring i dit team.

## Skribentinfo



[Micki Sonne Kaa Sunesen, Ph.d.](#)

Nordic Learning - Research and  
Education

Nordic Learning - Research and Education

**T**eamarbejde kan være en god ramme om et fagligt fællesskab i hverdagen. Det kan være et sted, hvor medarbejderne deler viden og idéer, og hvor den enkelte taler om og bearbejder svære følelser og frustrationer. Kommunikation i teamet har også en brobyggende funktion mellem kompetenceudviklingsforløb og praksis. For at få mest muligt ud af et kompetenceforløb, skal du rammesætte og italesætte dine medarbejders udbytte af forløbet i teamet.

## Understøt medarbejdernes læring i teamet

Der er en række ting, som du som leder kan gøre for at fremme og understøtte dine medarbejders læring i teamet. At skabe læringssituationer, hvor teamet bruger faglige begreber i deres indbyrdes kommunikation, er en større udfordring end det umiddelbart lyder til. Mange medarbejdere oplever det fremmedartet, teknisk og upersonligt at bruge andre ord og begreber end dem, som de har for vane at bruge i hverdagen. Denne trekant viser, hvad du som leder kan iværksætte af læringsfremmende tiltag:



I det følgende knyttes en uddybende kommentar til hver af temaerne i "Ledelsestrekanten".

#### **Tillid, tryghed og en åben atmosfære i teamkulturen**

At teammedlemmerne har tillid til hinanden og tør udtrykke sig i hinandens nærvær er en forudsætning for, at alt andet kan ske. Derfor skal du fremme en kultur, hvor medarbejderne udviser nysgerrighed for hinandens tanker og ideer, og giver plads til udfoldelse af hinandens forskelligheder.

#### **Gode rammer, strukturer og rutiner**

Gode rammer og strukturer er væsentlige. Det er fx betydningsfuldt, om der er etableret strukturer, hvor teamet rent faktisk kan mødes. Det lyder som en banalitet, men nogle steder er det en udfordring. Det er ikke tilstrækkeligt, at teamet blot får tid og mulighed for at mødes; teamet skal også sammen oparbejde gode vaner og rutiner for afvikling af teammøder. Det er disse rutiner, medarbejdernes læring står på skuldrene af, når teamet lærer som led i kompetenceudviklingsforløb.

#### **Kultur for erfarings- og vidensdeling**

En del af det tillidsfulde, det trygge, den åbne atmosfære og de gode vaner og rutiner er, at der i teamet er

oparbejdet en kultur, hvor det bliver betragtet som en selvfølgelighed og helt naturligt, at dette er arenaen, hvor erfaringer udveksles og viden deles. Teammedlemmerne deler gerne løsninger på problematiske situationer, de deler gerne faglige artikler og fremlægger problematiske forhold med henblik på at få kollegers blik på mulige måder at forstå eller fortolke begivenheder på, og forslag til mulige tiltag på konkrete udfordringer. Ideelt bruges viden fra kompetenceudviklingsforløbet i disse dialoger.

### **Udvikling af lokale redskaber**

Teammedlemmerne bearbejder og tilpasser det faglige indhold fra kompetenceudviklingsforløbet ved at udvikle egne lokale redskaber. Det kan være egne oversigter, modeller eller konkrete redskaber til at fremme refleksion og analyse. Eksempler på dette kan være udvikling af spil, udvikling af refleksionsplader, som man kan have liggende på bordet til at skabe et fælles fokus; noget at pege på. Redskaber kan i princippet også være udviklingen af bestemte fremgangsmåder, processer eller arbejdsgange til at afvikle refleksion i teamet på en systematisk og struktureret måde.

### **Feedback og kollegacoaching**

Omdrejningsaksen i teamarbejdet bør være selve det, som foregår i praksis. Du skal etablere muligheder for, at den enkelte medarbejder indgår i feedbacksammenhænge, og på den måde får mulighed for at vurdere og reflektere over sin egen måde at forstå og at udføre praksis på. Feedback kan arbejdes med på den måde, at du fremhæver to vellykkede ting fra fx en foretaget observation, og også udvælger et enkelt udviklingsområde; noget som medarbejderen kan forbedre eller udvikle på. Feedback behøver ikke være noget, du giver. Feedback kan også være noget, teammedlemmerne giver hinanden.

### **Koblinger mellem teamarbejde og anvendelseskontekst**

I skal undgå, at det I taler om i teamet, ikke har noget at gøre med det, som I gør i praksis. Abstrakte og teoretiske dialoger kan være spændende og også givende. Den kommunikation og refleksion, som sker i teamet, må ikke afgrænses til "teamarenaen". Men for at teamet bliver en god læringsarena i forbindelse med kompetenceudviklingsforløb, er det afgørende, at der kontinuerligt bygges broer mellem det, som foregår i teamet og i praksis. I skal reflektere over erfaringer, og I skal gøre jer erfaringer med reference til det, som er reflekteret. Denne bevægelse frem og tilbage understøtter gode læreprocesser for medarbejderne, særligt hvis kommunikationen er karakteriseret ved brug af den viden, som man netop er ved at lære sig i forbindelse med kompetenceudviklingsforløbet.

### **Læs mere**

[10 praktiske tips når du skal udvikle dine medarbejdere](#)

[Spil jer til mere tillid](#)

