

Et fælles ledelsesgrundlag – Skoleområdet i Høje-Taastrup Kommune

Vi har udviklet et forpligtende ledelsesgrundlag for skoleområdet. Det gælder dermed både for skoler og Skole- og PPR centeret. Det er et fundament, hvorfra vi udøver vores elevcentrerede ledelse, og det styrker, at vi har et fælles ansvar om:

- Ledelsesansvaret for børn, elever og ansatte i hele kommunen
- De røde tråde og sammenhængskraften vores kommunale skolevæsen
- Den sparring, videndeling og læring, som gør os bedre som ledere

Det skal fremme en udvikling af skoleområdet både i forlængelse af den kommunale Børne- og Ungepolitik, Fremtidens Skole med den projektbaserede læring som omdrejningspunkt, de nationale formål og mål for skolens fag og emner og de kompetencer, som børn og elever skal udrustes med i det 21. århundrede.

Vores ledelsesmæssige handlinger

Vores ledelsesgrundlag består af fem ledelsesfaglige tilgange. De er beskrevet med en overskrift og uddybet med forpligtende handlinger, som skal oversættes lokalt. De har alle til formål at styrke aspekter, som har betydning for børn og elevers læring. De fem tilgange handler om:

1. De ansattes læring og udvikling
2. Den faglige ledelse
3. Evalueringsprocesser
4. Ressourcer og kompetencer
5. Trivsel, relationer og arbejdsmiljø

1 - Vi leder de ansattes læring og udvikling, så kompetencer og faglighed er målrettet elevernes behov.

Derfor gør vi følgende:

- Vi styrker kapacitets- og vidensopbygning lokalt på skolerne og på tværs i kommunen
- Vi opbygger et udviklingsorienteret miljø med fokus på den faglige, pædagogiske og sociale praksis
- Vi gør skoleudvikling, børn/elevers behov og projektbaserede læreprocesser til omdrejningspunkt for det professionelle arbejde
- Vi spiller hinanden gode i professionelle samtalerum og opgaverettede kontekster

2 - Vi arbejder med faglig ledelse, der fremmer pædagogisk kvalitet, mål og progression i elevernes læring. Derfor gør vi følgende:

- Vi er så tætte på den daglige praksis, at vi har et grundlag for at tale om handlinger og antagelser, der styrker sammenhængskraft og kvalitet i læreprocesserne
- Vi understøtter projektbaseret læring både direkte og via distribueret ledelse
- Vi er tydelige og dialogorienterede om rammer, mål og retning, som er koordinerende for kerneopgaven

3 - Vi leder evalueringsprocesser med et lærende perspektiv, så vi kan begrunde og forbedre hvad vi opnår i relation til kerneopgaven. Derfor gør vi følgende:

- Vi taler klart om forventninger til proces, mål og resultater



- Vi inddrager kvantitative og kvalitative data i vores faglige sparringsamtaler
- Vi har fokus på, at igangsatte tiltag fører til nye ideer og ønskede forbedringer
- Vi involverer både ansatte og vores målgrupper i arbejdet med mål, evaluering og opfølgning

4 - Vi leder anvendelsen af ressourcer, tid og kompetencer med skolens mål og børn/elevers læring for øje. Derfor gør vi følgende:

- Vi prioriterer, at de økonomiske, faglige og administrative ressourcer anvendes tættest muligt på kerneopgaven
- Vi sætter den daglige praksis i et strategisk og helhedsorienteret perspektiv
- Vi tilpasser organisation og ledelse i overensstemmelse med kommunale prioriteringer og lokale mål og behov
- Vi skaber deltagelsesmuligheder for alle børn og elever tættest muligt på den almene undervisning

5 . Vi arbejder ledelsesmæssigt med at fremme relationer og trivsel, som understøtter skolens kerneopgave. Derfor gør vi følgende:

- Vi styrker et arbejdsmiljø, hvor ansatte kan udvikle overskud, finde mening og være motiverede
- Vi prioriterer en nysgerrig anerkendende tilgang, som bygger på tillid
- Vi understøtter, at alle skal være en del af et team, hvor den psykologiske tryghed er høj

Anvendelse

Vi anvender ledelsesgrundlaget i forskellige sammenhænge:

- I vores ledelsesfællesskaber på tværs af kommunen – skoleledergruppen, ledernetværk og den samlede ledergruppe.
- I dialogerne mellem centerledelse, skoleleder og skolelederteam
- I Skole- og PPR centeret til en oversættelse svarende til deres ledelsesopgaver og ansvar
- På hver skole i lederteams og i dialogen med medarbejderne. Her skal der yderligere ske en skolebaseret oversættelse af det fælles grundlag, så der bliver taget hensyn til den praksis, der konkret skal ledes i.

I det fortsatte arbejde skal vi løbende tydeliggøre roller, opgaver og ansvar mellem center, skoleledelse, lederteam og medarbejdere.

Per/arbejdsgruppen

