

Ledelsesgrundlag for ledelsesteamet på Munkebo Skole

I ledelsesteamet på Munkebo Skole brænder vi for at lave skole for alle byens børn og unge. Vi ønsker at være samskabende på at sikre en folkeskole for alle, i et fællesskab med plads til forskellighed – drevet af en adfærd, hvor vi alle udviser gensidig respekt. Vores ambition er at alle elever og medarbejdere på Munkebo Skole trives, lærer og udvikler sig – individuelt og i fællesskabet. Vi anser dette for en fælles opgave, som vi er sammen om at løfte - og vi ved, at det kun er muligt i samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere.

Formålet med ledelsesgrundlaget er at tydeliggøre, hvilket ståsted vi som samlet ledelsesteam har; hvad I kan forvente af os og hvad vi forventer af medarbejdere på Munkebo Skole.

Hvad kan du forvente af os?

Vi leder med udgangspunkt i det systemiske, det betyder at vi er optaget af at se på helheden når vi møder udfordringer eller dilemmaer. Derfor er konteksten med til at påvirke perspektivet, situationen og dømmekraften. Det er altid en individuel vurdering, der afgør hvordan en sag håndteres. Som ledelse vægter vi tillid og dialog, som vi mener er altafgørende for at vi i samarbejde lykkes med vores fælles kerneopgave på Munkebo Skole.

Vi vil gerne drive læringsfokuseret ledelse. Det betyder at vi nysgerrigt anvender data, analyser og feedback til at forbedre elevens læring og trivsel. Vi har udvikling for øje - og anerkender, at der i en proces kan ske fejl. Det er helt naturligt når vi som mennesker arbejder med mennesker. Som ledelse tilstræber vi at arbejde som et professionelt læringsfællesskab.

Hvad forventer vi?

Folkeskolen er for alle. Vi forventer, at du i din adfærd udviser respekt for forskellighed og for fællesskabet. Det er vigtigt for os at du som medarbejder er holdspiller. Det er kun i samspil med andre, at du kan udvikle didaktik, praksis og faglighed. Du er vedvarende optaget af at være lærende, både individuelt og i fællesskab. Du er en del af et professionelt læringsfællesskab. Det vil sige at du arbejder i et forpligtende fællesskab med elevens læring som fokus. I den proces er samarbejde og refleksion centrale nøglebegreber. Læring er en proces. Undervejs kan det være at du får brug for hjælp og guidning til at løse opgaven, i dette ligger der en tydelig forventning om at du er samarbejdsvillig og udviser pædagogisk nysgerrighed på egen og andres praksis.

Når der opstår problemer og udfordringer er du en del af løsningen. Du skal være nysgerrig på at 'se bag om adfærden' for at blive klogere på, hvilke forståelser, der er i spil. Det er særligt vigtigt, når du oplever den andens adfærd som u hensigtsmæssig eller ligefrem uacceptabel.

Vi har en forventning om at du bevidst kommunikerer professionelt – med ansvar og omtanke. Negativt dominerende narrativer om skolen, medarbejdere, elever, forældre og ledelse gavner ikke organisationen.

Vi forventer, at du er aktivt deltagende i organisationens udvikling – til gavn for elevernes læring og trivsel, og at du handler loyalt i forhold til værdigrundlag, mål, strategier og aftaler.

PERSONLIGT LEDELSESRUNDLAG – Skoleleder Tina Nygaard

På arbejdspladsen er vi gensidigt afhængige af hinanden og af at alle løfter i fælles flok.

Ledelse er for mig at skabe resultater sammen med og gennem andre. Derfor står samarbejde, dialog og involverende processer som noget essentielt for mig. Jeg er systemisk funderet i mit ledelsessyn og trives med at være en del af et ledelsesteam; det medvirker til at vi får flere nuancer og perspektiver i spil, inden beslutninger træffes.

Jeg har en naturlig passion for at udvikle, skabe vækst og at udforske. For mig er det ikke vigtigt *at se godt ud*, jeg er optaget af, hvordan vi sammen bliver bedre og skaber mere værdi og bedre kvalitet inden for de rammer, vi har. Jeg danner overblik og sætter strategisk retning. Vi skal være ambitiøse på vores elevers vegne og derfor stræber vi på Munkebo Skole mod at arbejde som professionelle læringsfællesskaber, der er fælles lærende og vedvarende nysgerrige på, hvordan eleverne kan lære mere.

Jeg dybt optaget af, hvordan kerneopgaven løses i praksis. Jeg har en stærk pædagogisk og didaktisk lederprofil og prioriterer at observere vores praksis i løbet af et skoleår; dette giver mig en pejling på *hvor vi er i virkeligheden* – og om vores vision og mål kan ses omsat til konkret handling. Og så er det vigtigt for mig, at vi løbende tilpasser os og udvikler os i forhold til det omgivende samfund.

Driften er vigtig, men det er ikke den del, der optager mig mest. Som øverste leder ser jeg det som min opgave at sikre rammerne og *få tandhjulene til at spille sammen*. Jeg har mit analytiske øje og øre på, hvilke fejl og mangler i vores *system*, der bevirker, at driften ikke kører, så vi kan få justeret og optimeret organisationen. Når det er på plads, overlader jeg helst sikringen af systematikken til andre; den er ikke min stærke side, men jeg arbejder på det.

Det et udviklingspunkt for mig at blive bedre til med større tålmodighed at balancere mellem *stabilitet og fornyelse* i organisationen. Jeg kører langt på literen, har et højt tempo og kan have svært ved at forstå, at ikke alle har den samme motivation for fremdrift. Jeg har brug for, at medarbejderne hjælper mig med dette – i form af løbende feedback og bidrag ind i vores igangværende udviklingsprocesser, konstruktiv kritik og et symbolsk spark over skinnebenet, når det går for stærkt!

Jeg har en forventning om, at medarbejderne comitter sig til organisationens værdier, vision og vej - og siger til, når der opstår tvivl. For mig er tillid en nødvendig forudsætning for at kunne løse kerneopgaven i en kompleks hverdag. Jeg har let ved at uddelegere og ønsker at give medarbejdere et så stort råderum som muligt til at forvalte løsningen af kerneopgaven. Til gengæld forventer jeg, at medarbejderne *tænker med* og tager ejerskab i organisationen. Jeg er ikke kontrollerende af natur, men tror på værdien af feedback og fælles opfølgning. Det er vigtigt for mig, at medarbejderne dagligt bruger egen beslutningskompetence og handler ud fra professionelle skøn og vurderinger; og accepterer, at vi alle sammen fejler undervejs i en tempofyldt hverdag. Medarbejdere kan regne med min opbakning, når der sker fejl – og så lærer vi sammen af det.

Når vi arbejder med mennesker, oplever vi ind i mellem følelsesmæssige belastninger. Jeg ser det som en del af den samlede ledelsesopgave at yde social støtte til medarbejdere, samt at arbejde med at udvikle og mobilisere kompetencer til at kunne håndtere de svære følelser på – både egne og dem, vi møder. Vi er her for at gøre en forskel for vores elever og skal evne at møde dem og deres forældre, der hvor de er, uanset udfordringens karakter. Medarbejdere vil hos mig altid kunne regne med at blive mødt i, når noget er kritisk svært – arbejdsmæssigt eller privat - og jeg vil gå langt for at hjælpe den enkelte på banen igen. Jeg har fokus på progression og tror på værdien af at kunne *børste støvet af fødderne og komme videre*.

Februar, 2023