



## Teamsamarbejde og ledelse Fjerritslev Skole 2018

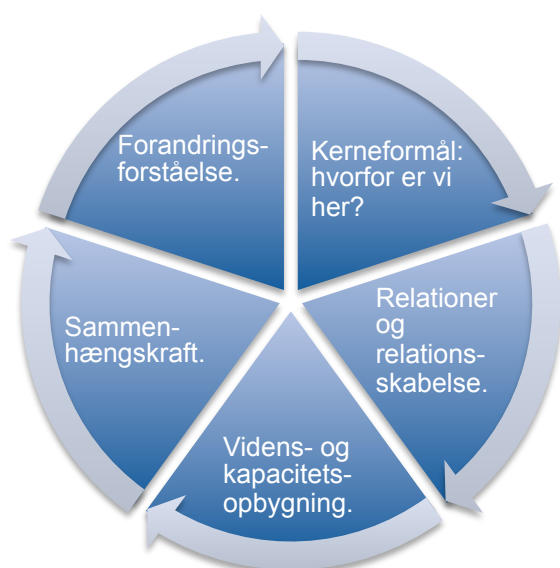
Ledelsen på Fjerritslev Skole arbejder ud fra nærværende ledelsesgrundlag besluttet på lederteammøde torsdag den 24. september 2015 og seneste revideret marts 2018.



Figur 1 Ledelsesgrundlagets mål og indhold

Det betyder, at ledelsen arbejder med at opstille visioner og sætte mål for skolens fælles fokus på elever og medarbejders trivsel og læring. Samtidig arbejder ledelsen med at skabe relationer og samarbejdsformer, hvor ledelse og medarbejdere i fællesskab kan undersøge, diskutere og håndtere sammenhængen mellem undervisningen og elevernes læring.

Ledelsens strategiske arbejde handler således om til stadighed at udvikle og udfordre skolens samlede kapacitet i forhold til elementerne i nedenstående figur.



Figur 2 Indholdet i det strategiske arbejde



## Teamsamarbejdet

Teamsamarbejdet danner udgangspunktet for arbejdet med såvel elevernes som medarbejdernes læring og trivsel.

Målsætningen for teamsamarbejdet er, at der kontinuerligt arbejdes med at udvikle og vedligeholde en stærk fælles læringskultur mellem pædagoger, lærere og ledere, hvor teamenes arbejde med såvel elevernes som de voksnes læring og trivsel foregår i professionelle læringsfællesskaber (Som anvendt af Thomas R.S Albrechtsen, Andy Hargreaves og Michael Fullan).

Det grundlæggende formål med skolen er, at sikre at alle elever bliver så dygtige, som deres læringspotentiale tilsiger. De professionelle læringsfællesskaber arbejder således kontinuerligt med at undersøge og handle ud fra de grundlæggende spørgsmål:

- Hvad er det, vi ønsker, at eleverne skal lære?
- Hvordan kan vi vide, om vores elever lærer noget?
- Hvad vil vi gøre, når eleverne ikke lærer?
- Hvordan kan vi differentiere undervisningen, så alle elevers behov bliver opfyldt uden at forfalde til niveaudeling? Hvordan vil vi også berige og udbygge læringen for de kompetente elever?

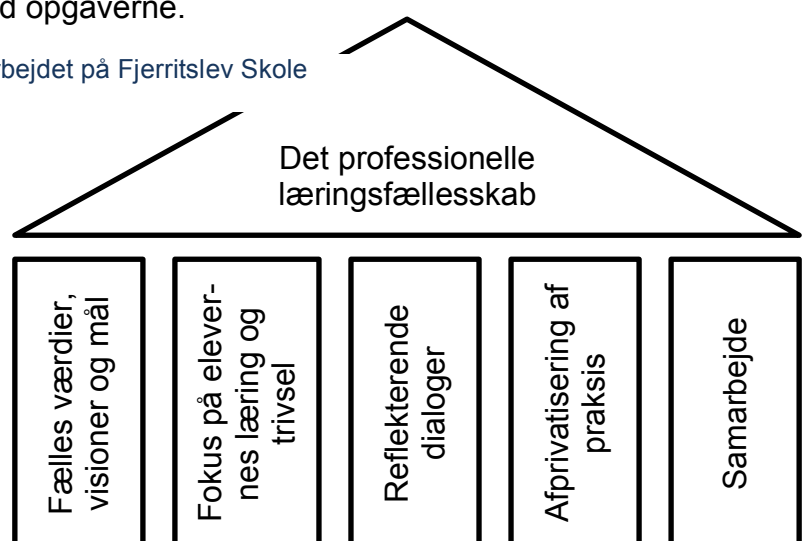
Det professionelle læringsfællesskabs primære opgave er at opstille mål og visioner for arbejdet med at forbedre praksis samt at skabe og håndtere viden **om** praksis (f.eks. informationer om elevers præstationer) og viden **for** praksis (det vil sige informationer om, hvad der fungerer?).

I arbejdet inddrages videnskabelig og statistisk evidens, samt teamdeltagernes mange og forskellige erfaringer. Omdrejningspunktet er observationer, databehandling, feedback og reflekterende samtaler om praksis.

I læringsfællesskabet er der fokus på den fælles opgave med og kollektive forpligtelse til at forbedre elevers læring, trivsel og præstationer.

Udfordringer søges løst gennem organisatorisk læring, og fællesskabet skal sikre, at den enkelte medarbejder ikke står alene med opgaverne.

Figur 3 Formålet med og indholdet i teamsamarbejdet på Fjerritslev Skole





## Ledelsesopgaven

Ledelsesteamets arbejde med kontinuerligt at opbygge og vedligeholde professionelle læringsfællesskaber kræver ledelse "tæt på" kerneopgaverne. Det betyder på Fjerritslev Skole, at ledelsen i et tæt samarbejde med hinanden og med medarbejderne:

- Gør værdier, mål og forventninger tydelige.
- Arbejder med at styrke tillid og relationer i hele organisationen – elever, medarbejdere, forældre.
- Hele tiden arbejder med at finde den rette form for opfølgning på og sparring i forhold til den enkeltes og teamenes arbejde og elevernes læringsudbytte.
- Delegerer ansvar til team og nøglepersoner i respekt for medarbejdernes kompetencer og aktive medvirken i skolens udvikling.
- Arbejder med strategisk anvendelse af medarbejdernes tid og kompetencer i forhold til de aktuelle mål og indsatser.

## Afdelingsledelse

Afdelingslederne har fokus på kerneopgaven – på det at facilitere elevers og medarbejderes læring. Afdelingslederne arbejder endvidere med at etablere et godt, konstruktivt og tillidsfuldt forhold til forældrene. Det betyder, at afdelingslederne er synlige og nærværende i den daglige praksis:

- Elever og medarbejdere opleves i undervisningen, i den pædagogiske praksis og i pauserne.
- Afdelingslederen deltager i undervisningen og den pædagogiske praksis med henblik på at kunne vejlede og fungere som sparringspartner for den enkelte medarbejder. Observationer følges altid – og helst samme dag - op af feedback.
- Afdelingslederen deltager i relevante punkter på teammøder – det kan både være planlagt og spontant. Hensigten er at give sparring til, følge op på og vurdere teamenes arbejde.

Afdelingslederne er forandringsagenter i forhold til den strategi, der er sat for skolens udvikling – det vil sige, at den enkelte afdelingsleder i sin praksis signalerer retning og tydelighed i forhold til målene. Det betyder, at:

- Observationer af undervisning og pædagogisk praksis kobles på arbejdet med teamenes læringskontrakter – der skal være sammenhæng imellem den feedback og vejledning, der gives til team og medarbejdere og skolens samlede udviklingsplan.
- Team-samtaler og MUS-samtaler afvikles i henhold til de aftaler, der bliver indgået mellem afdelingslederen og de enkelte team i arbejdet med læringskontrakterne.
- Med udgangspunkt i, at alle medarbejdere har et ansvar over for de valgte indsatser og metoder udarbejdes en kompetenceudviklingsplan for skolens samlede indsats og for hver enkelt medarbejder.



Figur 4 Afdelingsledernes opgaver

