



SULA KOMMUNE

Felles plattform for pedagogisk leiarsskap i oppvekst



Oppvekstsektoren

12.05.2015



SULA KOMMUNE



FORORD

KOMPETANSE OG ETIKK

Barn som veks opp i Sula skal få lære det dei treng og vil – kort sagt bli gitt gode vilkår for å utvikle seg i tråd med sine føresetnader, uavhengig av kva helsesøster, barnehage, skule eller klasse dei soknar til. For den som treng ekstra hjelp for å nå måla sine og klare seg, skal einingane i oppvekst gjere ein positiv skilnad. Korkje born eller foreldre skal misse effekten av å bli møtt med respekt og høge forventningar om og når dei strevar.

MANDAT

«Vi bør bedømme leiarskap primært etter kva effekt det har på elevane, heller enn på dei vaksne» seier professor Viviane Robinson. Det betyr ikkje at vi ikkje legg vekt på gode arbeidsmiljø i einingane i oppvekst, men peikar heller på at borna si grunnleggjande utvikling og læring som plattform i livet, er eit primært prosjekt - og den viktige årsaken til at kommunen har ein oppvekstsektor.

FORVENTNINGAR TIL PEDAGOGISK LEIARSKAP I OPPVEKST

Gjennom å utøve verdibasert pedagogisk leiarskap, gjer leiarane i oppvekst sitt til at vi arbeider gjennom dei kommunale tenestene for å gi kvart barn eit godt utgangspunkt for livet vidare.

Leiarane i oppvekst skal difor

- ha god kunnskap om kva som har positiv effekt på barn si utvikling og læring.
- kjenne til kva praksis dei tilsette i eiga eining møter borna (og familien) med.
- kunne leie profesjonssamarbeidet i eininga slik at dei tilsette saman vidareutviklar ein felles kunnskapsbasert praksis.
- bygge relasjonar basert på tillit som bidrar til at kvar tilsett - og dermed eininga - lukkast med å implementere kunnskapsbasert praksis.
- kunne løyse komplekse problem som oppstår her og no.

21.5.2015

Anne-Grethe Skjærseth
Kommunalsjef

INNHALD I PLATTFORMA

Felles verdigrunnlag for pedagogisk leiing i oppvekst

Slik byggjer vi organisasjonskapasitet gjennom det pedagogiske leiarskapet i oppvekst.

Fokus 2015-2019 - Læringsreisa til barnet

Kunnskapsgrunnlag for pedagogisk leiarskap (2015-2019) i oppvekstsektoren i Sula



FELLES PLATTFORM FOR PEDAGOGISK LEIARSKAP I OPPVEKST

Sula kommune sitt verdigrunnlag gir uttrykk for haldningar som alle tilsette i Sula kommune skal strekke seg etter i det daglege virke overfor sine brukarar, samarbeidspartnarar og overfor kvarandre. Verdiane er eit felles utgangspunkt og rettesnor for vurderingar, val og handlingar.

Dei overordna omgrepa i verdigrunnlaget til Sula kommune er

Ærleg og open

Sula kommune legg stor vekt på å framstå som rettskaffen, ærleg og open. Alle har krav på rettferd og likestilling og skal møtast på ein truverdige måte. Utøving av vårt arbeid handlar ikkje berre om kva vi gjer, men også om korleis vi utfører det.

Respekt og omsorg

Vi møter brukarane og kvarandre på ein raus og ansvarleg måte og viser kvarandre tillit. Som menneske er vi ulike og det skal vere rom for andre sine meiningar og haldningar. Vi viser omsorg for kvarandre ved å skape tryggleik, la andre kome til orde og helse på kvarandre med omtanke. Vi skal ha ein kultur der «framsnacking» råder.

Innovativ

Vi oppmuntrar kvarandre til å vere resultatorienterte, fornyande og framtidsretta. Vi utnyttar den enkelte sin kreativitet og kompetanse.

Humor

Vi har alle eit ansvar for å bidra positivt til arbeidsmiljøet, slik at medarbeidarar og leiarar vert engasjerte i forhold til eigne og andre sine oppgåver. Arbeidsglede er drivstoffet i organisasjonen og løfter omdømet i kommunen.

Leiarar i Oppvekst i Sula er forplikta av dette verdigrunnlaget og dei konkretiseringane som er gjort. I tillegg skal desse intensjonane/ verdiane vere styrande for arbeidet vårt:

Å vere leiar i Oppvekst betyr

- å vere lojal mot lovverk og retningslinjer og arbeide mot felles målsettingar for å sikre barnet sine rettar.
- å vere tydeleg leiar som veit og viser kvar organisasjonen er og skal.
- å ha kunnskap og kompetanse om endringsprosessar og handle på grunnlag av dette.
- å leite etter dei gode løysingane i det vi står i no, og i det vi vil møte.
- å kommunisere tydelege forventningar.
- å bygge kultur for god samhandling internt og ut mot samarbeidspartnarar.
- å evne å utnytte kompetanse og ressursar; tenke heilskap.
- å legge vekt på kultur – og omdømmebygging internt og eksternt.
- å ha fokus på tillit, kommunikasjon og relasjonsbygging.
- å halde seg fagleg oppdatert og vere profesjonelle i utøvinga av leiarrolla.
- å feire suksessane til borna når dei lærer og utviklar seg.



PEDAGOGISK LEIARSKAP – KUNNSKAPSGRUNNLAG

Nyare kunnskap om pedagogisk leiarskap har vi henta hos fleire, særleg

- | | |
|------------------------|---|
| Knut Roald (HISF) | - Kjenneteikn ved profesjonssamarbeid, Kvalitetslogikk vs forvaltningslogikk – «Ringstadbekk-krysset» |
| Eirik Irgens (NTNU) | - Utviklingshjulet – 4 rom som må nyttast om organisasjonen skal ha framdrift. |
| Viviane Robinson (UIA) | - Elevsentrert leiarskap – kva har effekt? |

BYGGING AV ORGANISASJONSKAPASITET

I den siste samlinga i programmet Den gode skuleigar (2013) vart deltakarane (rektor Marit Tone Aasen, rektor Arne Birkeland, rådgjevar Pål Sindre Digernes, kommunalsjef Anne-Grethe Skjærseth, rådmann Leon Aurdal, ordførar Geir Ove Vegsund) utfordra til å skildre korleis ein vil arbeide vidare med å bygge organisasjonskapasitet i eigen kommune. Deltakarane frå Sula kommune utvikla då modellen under (minus raud tekst). Den er vurdert som egna for alle einingane i sektoren.

I arbeidet med å forme ut felles plattform for pedagogisk leiarskap i oppvekst (2015) har vi difor synleggjort (med raud skrift/ piler) korleis modellen nyttast i praksis.

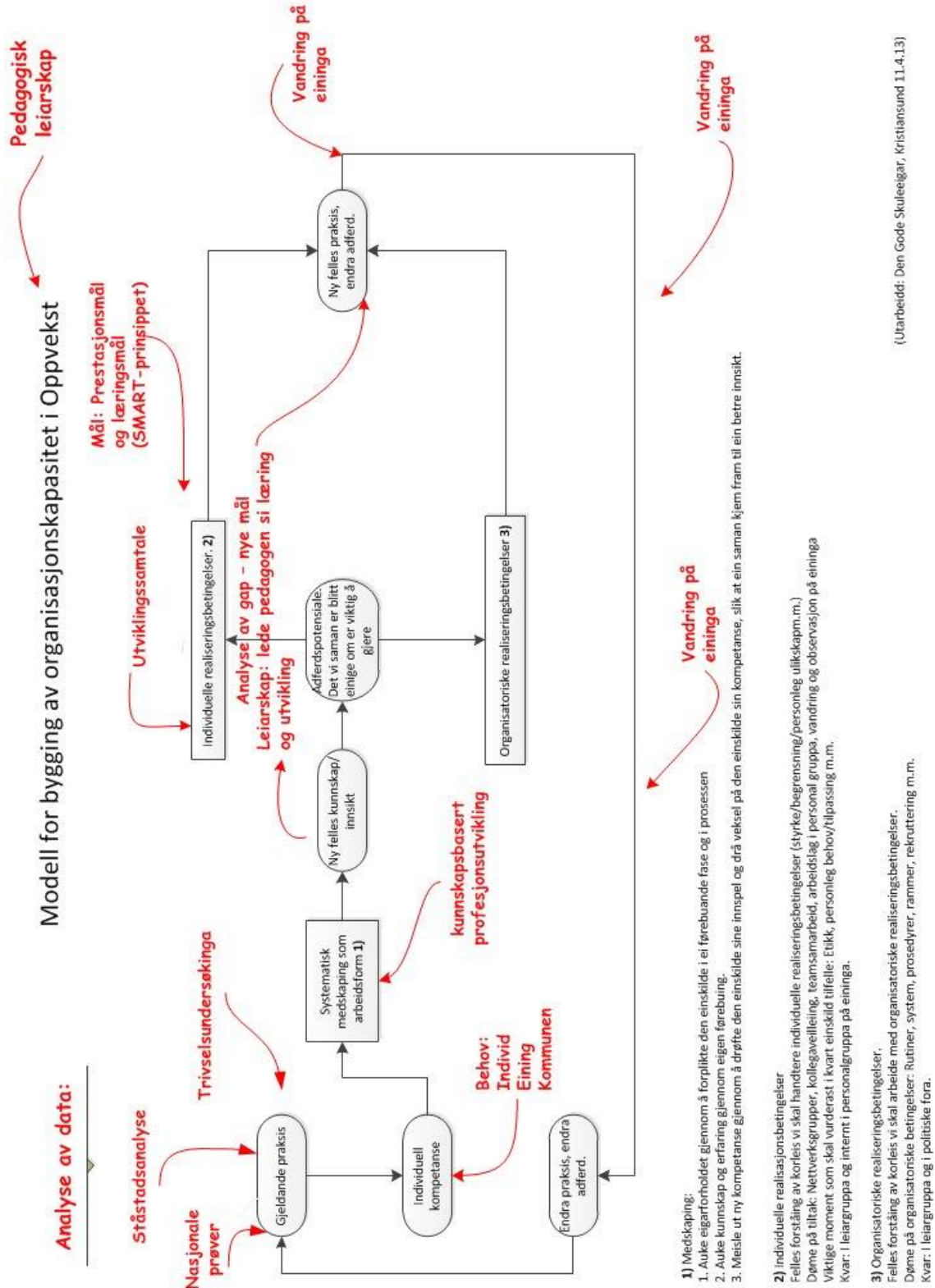


Fig 1. Pedagogisk leiarsskap i praksis



Sula kommune - korleis påverkar VI Barnet si læringsreise

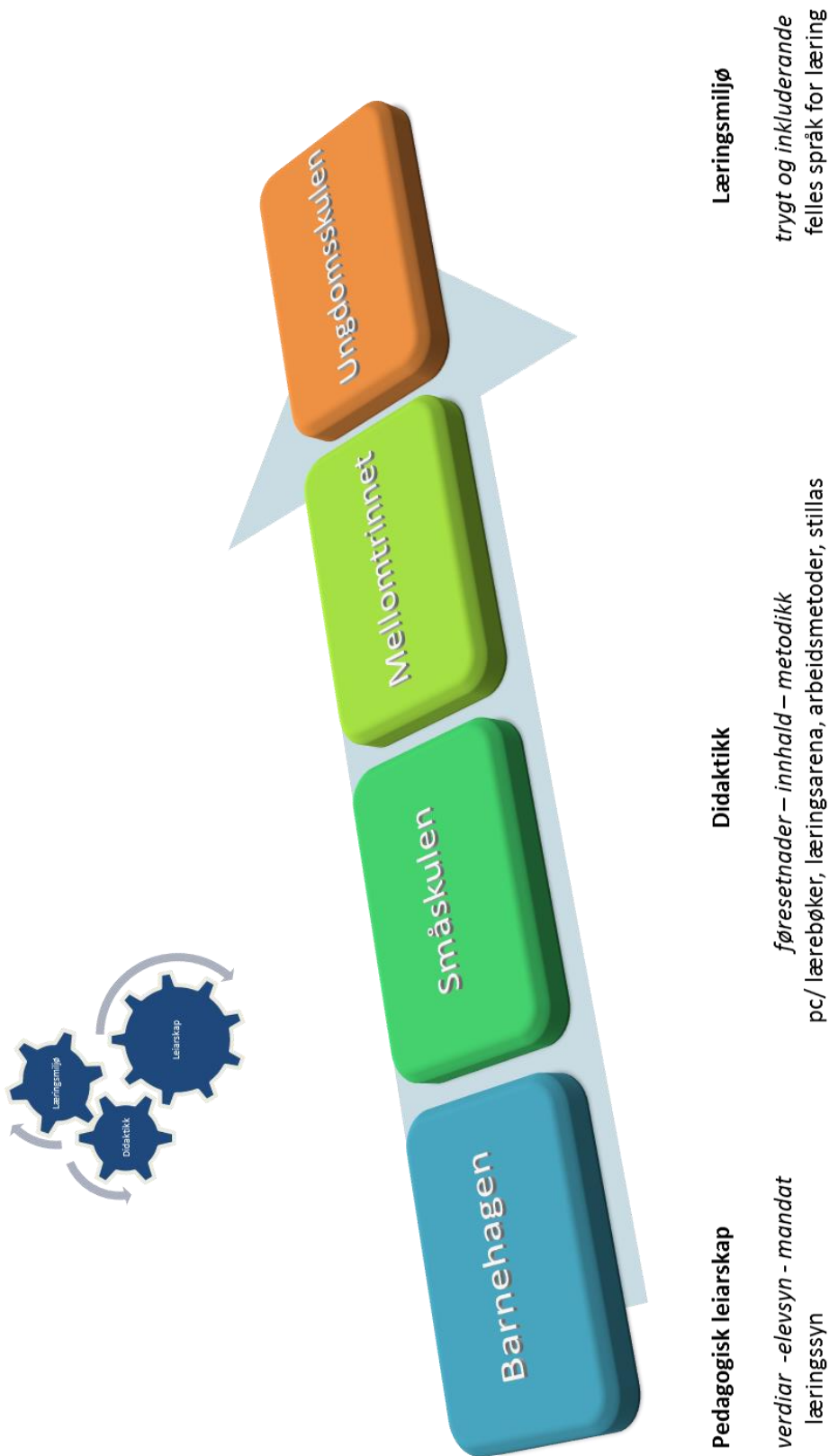


Fig 2: Læringsreise til barnet



Vedlegg:

■ Informasjon	#	Kunnskap
■ Kvalitetssystem	#	Kvalitetsarbeid
■ Forvaltningslogikk	#	Kvalitetslogikk
■ Kvalifikasjon	#	Profesjon
■ Medbestemming	#	Medskaping
■ Delegasjon	#	Distribusjon

Fig. 3 Knut Roald om forvaltningslogikken (jus) vs kvalitetslogikken i utviklingsarbeidet.

- Alle førebur seg ut frå definerte problemstillingar
- Kvar deltakar spelar inn sine idear før diskusjon
- Gruppedrøftingar før plenum
- Utelet motførestillingar i søkefasen
- Vurderer + før –
- Distribuerer ansvar for møteleiing/referat
-

(Roald 2010)

Fig 4 Knut Roald om profesjonssamarbeid.

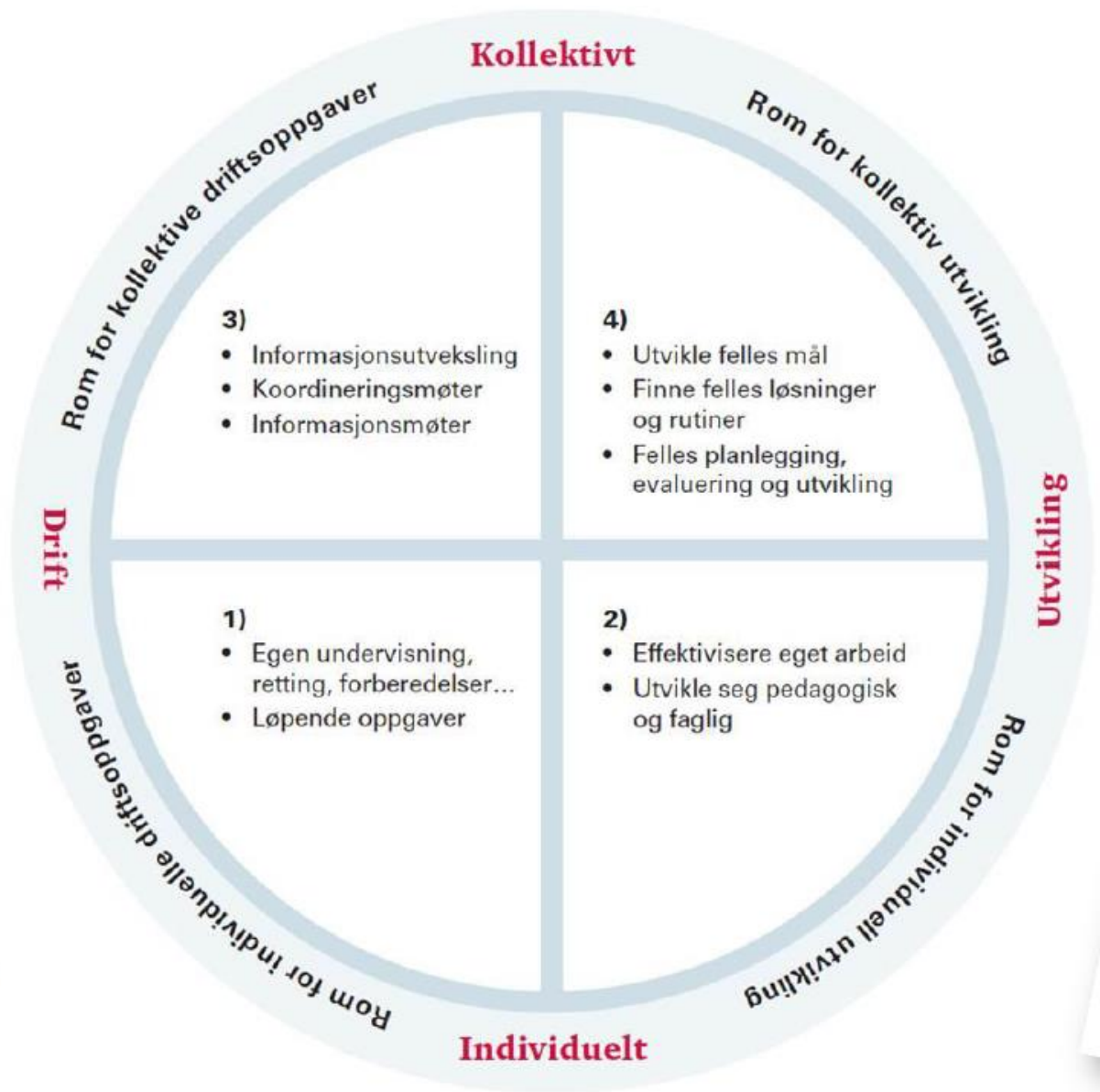


Fig 5. Eirik Irgens (NTNU) om leiarskap som sikrar at det vert arbeidd i alle fire rom for å skape framdrift.

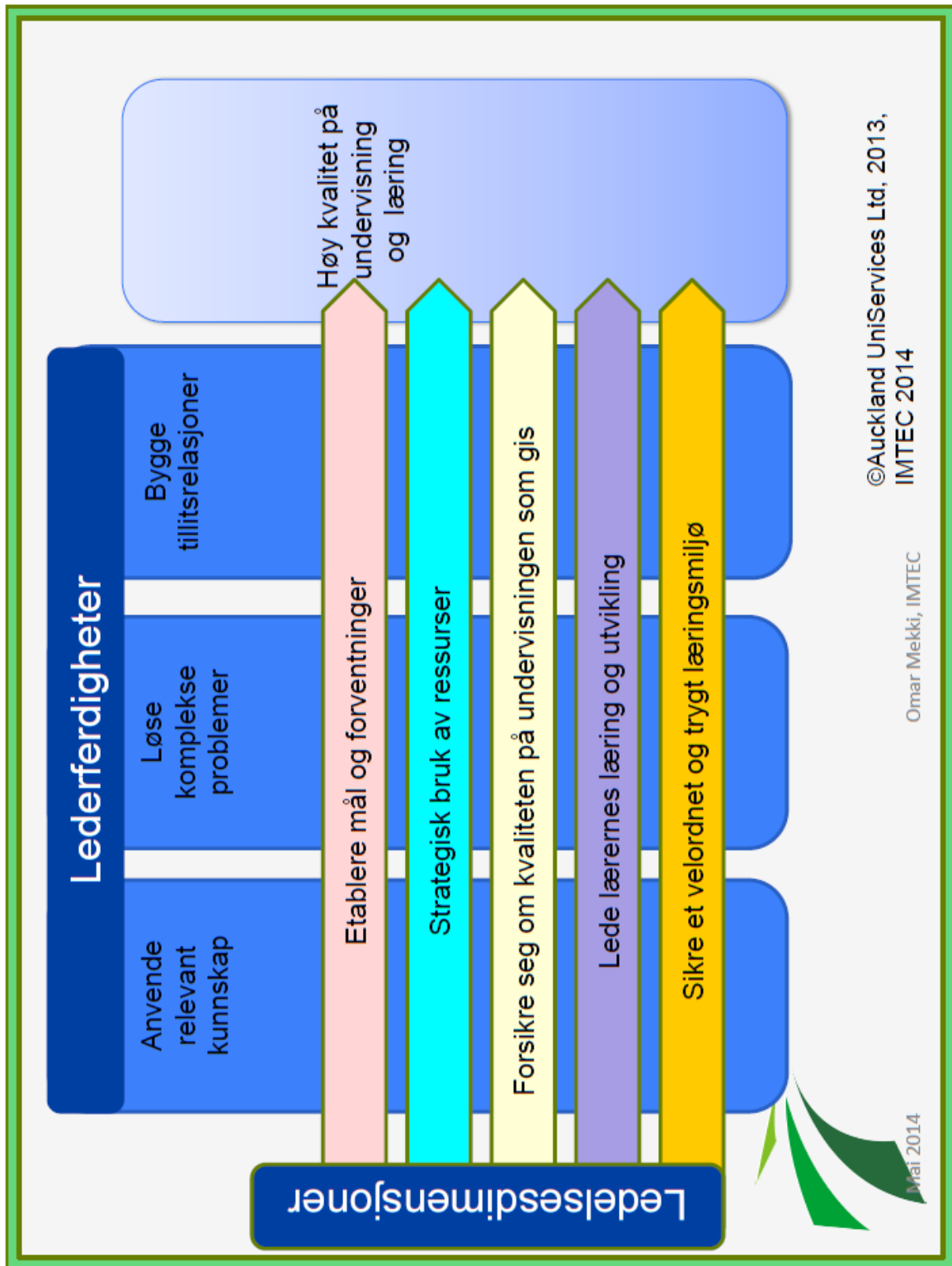


Fig 6. Viviane Robinson (University of Auckland) om elevsentrert leiarskap – elementa med størst effekt på elevane si læring. Effektstørrelse rangert i rekkefølge:

Etablere mål og forventningar 0,42

Strategisk bruk av ressursar 0,31

Forsikre ser om kvaliteten på undervisninga som gis 0,42

Lede lærerane si læring og utvikling 0,84

Sikre et velordna og trygt læringsmiljø 0,27