

Job- og kompetenceprofil for afdelingsleder på Høje Kolstrup Skole

Skole og Undervisning

Børn og Kultur

Aabenraa Kommune

April 2025

1. Stillingen

Brænder du for at drive skole og skabe resultater i tæt samarbejde med ledelsesteamet? Er du innovativ, synlig og relationsskabende i en mangfoldig skolehverdag, hvor du går foran i dialog og samspil? Så er du måske vores nye pædagogisk-administrative afdelingsleder.

Vi søger en teamorienteret og omstillingsparat afdelingsleder, der ser muligheder frem for begrænsninger og trives med forandringer. Du går forrest i dialogen og skaber et stærkt fællesskab gennem samarbejde og inddragelse.

Som en del af ledelsesteamet på tre vil du være med til at varetage den strategiske ledelse, den daglige drift og få afgørende indflydelse på den fortsatte udvikling af skolen, særligt i forhold til flerfaglighed og inklusion.

Du vil få et særligt ansvar for de opgaver og projekter, der er rettet mod dine afdelinger, som dækker over såvel lærings- og trivselsopgaven i skolen samt sammenhængen imellem de to opgaver. Her bliver din evne til at være omstillingsparat, fleksibel og trives med ændringer i planer og muligheder afgørende – du kan være i, at tingene ikke går som planlagt, og du formår at agere i opgaver, der går i hver sin retning.

Gennem dialog og åbenhed vil du i tæt samarbejde med ledelsesteamet skulle sikre, at alle medarbejdere arbejder mod at realisere skolens virksomhedsplan og udvikler os som skole.

Du er teamdrivende og udfordrer teamet via aktiv dialog, du sætter retning og sørger for ejerskab i processer, og du får energi af samspil. Samtidig er du relationsskabende og inkluderende i dit lederskab – åben, ærlig, lyttende og optaget af at inddrage og forstå andres synspunkter.

Vi søger en afdelingsleder, der brænder for mellemtrinnet samt udskolingen og de særlige opgaver, der er tilknyttet disse faser. Vi er derudover optaget af, hvad du brænder for inden for ledelse og vil derfor i ledelsesteamet i fællesskab fordele de pædagogiske og administrative opgaver efter opstart.

Stillingen indeholder 100 procent ledelsesopgaver.

2. Om Høje Kolstrup Skole

Høje Kolstrup Skole er en velfungerende, mellemstor skole, hvor trivsel, faglige kompetencer og tydelige værdier samt udvikling vægter højt - og vi har en sund økonomi. Skolen har 435 elever og 55 pædagogiske medarbejdere, som er fordelt på 0. - 9. klasse i et til to spor, SFO og SFO2 samt tre modtageklasser.

På Høje Kolstrup Skole er vi ambitiøse på elevernes vegne og har høje forventninger til deres præstationer. Derfor går vi også gerne en ekstra mil for vores elever, og skolen har et godt omdømme i lokalsamfundet. Vi har en stabil og dygtig medarbejderstab, hvor erfaring, inddragelse og nytænkning går hånd i hånd. Pædagoger og lærere bidrager på bedste vis med hver deres kompetencer i en positiv ånd, og vi oplever, at der er frihed under ansvar. Vi vil gennem alsidig undervisning og demokratiske holdninger give eleverne mulighed for at udvikle sig, så de bliver godt rustet til at gå ind i fremtidens samfund, både nationalt og internationalt.

Høje Kolstrup Skoles beliggenhed i grønne områder og lige op af en stor spændende skov, giver masser af muligheder for at inddrage naturen i undervisningen. Skolen er stærkt funderet i lokalområdet og har et tæt samarbejde med de lokale institutioner, og der er gode idrætsfaciliteter. Vi har flere uddannede vejledere: AKT-vejledere, læsevejledere, praktikvejleder, It-vejleder, matematikvejledere, en læringsvejleder samt to PLC-vejledere. Skolen har et samarbejde med UC Syd, der overtager skolen en uge en gang

om året, hvor lærerne er under uddannelse

Om vores vision og værdier

På Høje Kolstrup Skole er vores motto: ” Her danner vi hele mennesker.”

Høje Kolstrup Skoles vision er:

Sammen skaber vi en inkluderende folkeskole, hvor elevernes medbestemmelse er central. Kendt for rummelighed, trivsel, fællesskaber og faglighed, forener vi teori og praksis for at danne hele mennesker. Respektfulde samarbejder mellem elever, forældre og personale kendetegner den skole vi er stolte af.

I fællesskab har vi fundet frem til, at nedenstående er de fire vigtigste værdier på Høje Kolstrup Skole, som der aktivt arbejdes med i hverdagen:

- Trivsel
- Rummelighed
- Fællesskab
- Faglighed

Fællesskaber og gode fysiske rammer

Fokus på at skabe et rummeligt og trygt fællesskab med respekt for alle kommer til udtryk i det daglige på mange måder. Skolen er kendetegnet ved et godt samarbejde på tværs af årgange, klasser og fag. Hvert år vægtes arrangementer, der styrker fællesskabet på tværs af årgange for eksempel SFO-har-talent, emneuger, minisamfund og venskabsklasser. Vi lægger også vægt på at tage på lejrskoler.

Samarbejdet mellem skolen /SFO og de nærliggende børnehaver skaber rammen om et trygt miljø for vores elever. Der er et godt samarbejde med

børnehaverne om en god overgang fra børnehave til skole. Skolen råder over et særdeles dejligt hus med en herlig legeplads til SFO og 0.kl., som bruges af hele indskolingen og letter overgangen til 1. klasse.

Der sættes så vidt muligt ekstra ressourcer ind fra skolestart, så trivslen kan sættes i højsædet og give plads til den faglige del. Der er således et godt samarbejde mellem lærere og pædagoger i fase 1.

SFO' en er en naturlig del af skolen. De holder til i egne lokaler, beliggende i [Agoraen](#). I SFO lægges der stor vægt på, at stedet er åbent og indbydende med en god atmosfære, så alle - både børn, unge og voksne - føler sig velkomne og får lyst til at deltage i aktiviteter. Der er til stadighed fokus på at give børnene de bedste pædagogiske valgmuligheder. SFO' en har børn fra 0.-3. klasse, og der er stor tilslutning til tilbuddet. SFO 2 er for 4.-6.kl. Elever i udskolingen råder over en næsten ny afdeling, hvor eleverne er med til at skabe et ungemiljø.

Skolens naturskønne beliggenhed ved skov og grønne områder giver masser af muligheder for at inddrage naturen i udeundervisning. Skolen er stærkt funderet i lokalområdet og har et tæt samarbejde med de lokale institutioner. Der er gode idrætsfaciliteter.

[Om vores elever og forældre](#)

Høje Kolstrup Skole er beliggende i et skoledistrikt med stor mangfoldighed, hvor der sker en positiv udvikling i disse år. Det består både af almene udlejningsboliger og parcelhuskvarterer. Gennem en årrække er der lagt mange ressourcer i renovering og byudvikling af de almene boliger, så kvarteret og området omkring skolen fremstår attraktivt og indbydende. Den tætte beliggenhed i forhold til det nye supersygehus betyder, at der er udlagt et stort område til parcelhuskvarter lige op til skolen, som er i fuld gang med at blive

bebygget, og forventes at have betydning for tilgangen af elever til skolen de kommende år.

På Høje Kolstrup Skole dyrker vi mangfoldigheden. Pr. 5. september 2024 har skolen 425 elever og heraf er 45 % flersprogede elever. Herudover har skolen tre modtageklasser på 36 elever.

Vi har glade og aktive elever samt positive, aktive og engagerede forældre, som støtter op om arrangementer og fester på skolen uanset deres oprindelse. Dette gør Høje Kolstrup Skole til et sted, hvor mange forskellige kulturer former fællesskabet, men hvor fundamentet er den danske folkeskole og de danske traditioner.

Generelt har vores elever gennem en årrække klaret sig bedre fagligt, end man kan forvente til afgangsprøverne, og vi sender elever ud på deres videre vej i livet med gode sociale kompetencer.

Du kan læse mere om Høje Kolstrup Skole på skolens [hjemmeside](#).

3. Forventninger til den nye leder

[Ansvar generelt](#)

Den pædagogisk-administrative afdelingsleder refererer til skolelederen og udgør en naturlig del af skolens ledelsesteam. I ledelsesteamet er der et tæt samarbejde med fokus på åbenhed og dialog. Det er et fælles ansvar at udvikle skolen i den retning, vi har sat, ud fra skolens [institutionsaftale](#).

Den pædagogisk-administrative afdelingsleder har ansvaret for den pædagogiske retning med direkte reference til skolelederen. Som afdelingsleder har man ansvar for at skabe og koordinere sammenhæng mellem afdelingens pædagogiske udvikling samt daglige drift – herunder

afholdelse af medarbejderudviklingssamtalerne for de medarbejdere, man får ansvaret for.

Hovedopgaverne er blandt andet:

- Sparring med lærere og pædagoger om elevsager samt deltage i netværks- og tværfaglige møder vedr. faserne/afdelingernes elever
- Deltagelse i fasemøder/afdelingsmøder
- Deltagelse i det kommunale netværk for afdelingsledere
- Repræsentere skolen i temamøder og Pædagogisk Læringsfællesskab (PLF) på udskolingens samt deltage i skolens interne PLC
- Inspiration og faglig pædagogisk sparring med ledelsesteamet
- Fokus på skolens måltal – både i forhold til trivsel og faglighed
- Deltagelse i praksisfællesskaber i samarbejde med andre udskolingsskoler, ungdomsuddannelser mfl.
- Administrative opgaver, herunder prøveafholdelser, identificering af elever, der har brug for en særlig vejlednings- og/eller skoleindsats og skoleårets planlægning mf. I tæt samarbejde med ledelsesteamet.

Opgaverne fordeles i ledelsesteamet efter ansættelse ud fra ønsker og profil.

Opgaver på kortere og længere sigt

Det er forventningen, at den nye afdelingsleder på Høje Kolstrup Skole indgår i løsningen af følgende opgaver:

- Udvikling af en rummelig skole med et stærkt fællesskab med plads til alle – dette i tæt samarbejde med skolens trivselsteam.
- Udvikling af Pædagogiske Læringsfællesskaber, så vejlederne har mulighed for at yde støtte til den enkelte lærer i forhold til faglighed og inklusion.

- Underbygge skolens udviklingsmål og arbejdet med de sårbare børn og unge.
- Indgå i den daglige løsning af administrative opgaver.

Forventninger til personlige kompetencer samt faglige og ledelsesmæssige kvalifikationer

Ansættelsesudvalget lægger vægt på følgende uddannelsesmæssige og faglige kvalifikationer:

- Uddannelse og erfaring som lærer
- Lyst til ledelse og lyst til at påbegynde en lederuddannelse, hvis den ikke haves

Til personlige kompetencer har vi følgende forventninger:

- **innovativ** og ser muligheder frem for begrænsninger, tager initiativ og er vedholdende i forhold til at skabe resultater
- **omstillingsparat**, fleksibel og trives med ændringer i planer og muligheder. Du kan være i, at tingene ikke går som planlagt og trives med at agere i opgaver, som går i hver sin retning
- **synlig**, stiller dig gerne frem, er nærværende og trives med at have mennesker omkring dig. Du går gerne forrest i dialog og er synlig med egne meninger og bidrag
- **teamdrivende** og udfordrer teamet via aktiv dialog. Du sætter retning, tager styring i processer og sørger for, at alle får ejerskab. Du er imødekommende og tillidsvækkende, får energi af samspil og har lyst til at præge beslutningerne
- **relationsskabende**, du er åben, oprigtig, ærlig og inviterende i relationer. Du har en naturlig interesse for andre mennesker og ønsker at forstå andre synspunkter

- **inkluderende**, sætter samarbejde højt og sikrer inddragelse igennem processer. Du er åben, imødekommende, har en lyttende facon og sætter samarbejdet højt

4. Aabenraa Kommune som organisation

I Aabenraa Kommune har vi en værdibaseret tilgang til ledelse, hvor tydeligt formulerede forventninger skaber grundlag for dialog og et systematisk arbejde med lederudvikling og lederevaluering. Vores afsæt er fire værdier, som er formuleret og udfoldet i kommunens ledelsesgrundlag:

- Lederen er leder
- Lederen er kommunikerende
- Lederen er helhedsorienteret
- Lederen er værdiskabende.

Med afsæt i ledelsesgrundlaget arbejder kommunen systematisk og udviklingsorienteret med lederevaluering og lederudvikling mv. Du kan læse mere om [Aabenraa Kommune som arbejdsplads](#), den [administrative organisering](#) samt [Aabenraa Kommunes personalepolitiske værdier og ledelsesgrundlag](#) på kommunens hjemmeside.

4.1. Forvaltningen Børn og Kultur

Kommunens mission er at skabe "Det gode liv" sammen med borgerne, og visionen er blandt andet, at alle kan indgå i et aktivt og sundt fællesskab. Det ses blandt andet i [Sund Opvækst](#), som er Aabenraa Kommunes sammenhængende børne-, familie- og ungepolitik.

I Sund Opvækst lægger vi vægt på, at børn og unge skal ses i den sammenhæng, de indgår i, i familien, i skolen og i fritiden. Vores mål er, at alle børn i Aabenraa

Kommune skal trives, udvikle sig og lære som del af et fællesskab, og at vores skoler skal være kendetegnet ved høj kvalitet og stadig udvikling.

I forvaltningen Børn og Kultur har der været arbejdet med det tværgående samarbejde mellem PPR og dagtilbuds- og skoleområdet gennem en årrække. Det er blandt andet omsat i [Fællesskabets Børn](#), som er en handleguide til alle, der arbejder med børn i Aabenraa Kommune.

Kommunen rummer 18 folkeskoler og én specialskole.

4.2 Skole og Undervisning

I Skole og Undervisning sætter strategien Folkeskolen i Aabenraa Kommune - sammen om et trygt og fagligt fundament for Det Gode Liv retningen for vores faglige arbejde på alle kommunens folkeskoler. Vi arbejder med de seks strategiske mål for skoleområdet, der sætter stærkt fokus på dansk og matematik, fremme af tysk sprog og kultur, styrkelse af almenområdet, trivsel og sundhed, IT og digitalisering samt bæredygtig udvikling.

Aabenraa Kommune har i 2018 vedtaget en digitaliseringsstrategi [It og digitalisering i folkeskolen](#), som udgør rammesætningen for den digitale fremtid for folkeskolerne i Aabenraa Kommune.

5. Aabenraa Kommune

Kommunen har ca. 59.000 indbyggere og er placeret midt i en dynamisk dansk/tysk grænseregion, hvor vi har Flensborg som naboby og mulighederne i Hamborg tæt på. Fra Aabenraa by er der let adgang til motorvejen, 45 minutter til Lillebæltsbroen, 30 minutter til Flensborg og 35 minutter til Kolding. Kommunen er præget af storslået og varieret natur, hvor dybe fjorde, smukke gamle skove og en stærkt kuperet natur sætter sit præg på landskab og byer.

Vi arbejder hver dag for at skabe det gode liv for både borgere, virksomheder og besøgende. Erhvervslivet har gennem de sidste mange år øget antallet af arbejdspladser, og vi forventer i de kommende år en positiv udvikling i befolkningstallet og fortsat nye arbejdspladser. Det kræver en vedvarende indsats at tiltrække og ikke mindst bevare tilknytningen til borgere og virksomheder, så alle både oplever en god modtagelse, men også et godt liv, når hverdagen kalder.

Den politiske organisation består af Byrådet, Økonomiudvalget og 7 fagudvalg.

Det politiske samarbejde er respektfuldt og ordentligt. Der er en god politisk tone – man taler pænt til hinanden, uanset om man er enige eller ej, og det er med til at skabe positive vibrationer ned i den administrative organisation.

5.1 Er du ny i Aabenraa Kommune?

Hvis du ikke allerede bor i Aabenraa Kommune, men overvejer at flytte tæt på din nye arbejdsplads, bliver du en del af en kommune, der er i forvandling i disse år. Byfornyelsesprojekter, et fuldt udbygget sygehus, nye skoler og daginstitutioner, en ny campus for de studerende og et aktivt kultur- og fritidsliv med alt lige fra koncerter, barer og caféer til mountainbiketerræn, sportsforeninger og museer er bare nogle af de muligheder, du finder her.

Hvis du overvejer at flytte til Aabenraa Kommune, kan du finde oplysninger om område, bosætning og muligheder for at få hjælp til at finde job til din ægtefælle eller samlever på kommunens [hjemmeside](#). Du kan desuden få personlig rådgivning fra Aabenraa Kommunes bosætningsteam, som gerne vejleder i at finde bolig, børnehave, byggegrund eller job til din partner – kort sagt alt det, der skal være styr på, når man flytter til en ny by. Bosætningsteamet kan du læse mere om på [hjemmesiden](#) eller kontakte dem på e-mail tilflytter@aabenraa.dk.

Nye medarbejdere er også velkomne i Aabenraas netværk for tilflyttere, hvor man mødes om aktiviteter som virksomhedsbesøg, caféture og fællesspisning, hvilket giver dig mulighed for at lære både egnen og andre tilflyttere at kende.

6. Ansættelsesprocessen

Som led i ansættelsesprocessen vil der blive gennemført to samtalerunder.

Mellem første og anden samtalerunde vil der blive udarbejdet en personprofilanalyse, som præsenteres for ansættelsesudvalget forud for anden samtale. Personprofilanalysen udarbejdes på baggrund af et elektronisk spørgeskema og en personlig samtale med en konsulent.

Løn- og ansættelsesvilkår

Ansættelse sker på baggrund af en forhåndsaftale på området.

Vi gør opmærksom på, at der forud for ansættelsen vil blive indhentet børne- og straffeattest, og at ansættelse er betinget af, at disse er tilfredsstillende.

Ansættelsesudvalg

Ansættelsesudvalget består af:

- John Skovby, skoleleder
- Lone Stadsholt, afdelingsleder
- Birger Hansen, pædagog – TR/AMR i SFO
- Connie Nielsen, lærer – TR og medarbejderrepræsentant i skolebestyrelsen
- Laila Irene Lolle Mortensen, skolesekretær
- Thomas Nedergaard, skolebestyrelsesformand

Ansættelsesudvalget vurderer ansøgerne ud fra de faglige, ledelsesmæssige og personlige kompetencer og erfaringer, som er beskrevet i job- og kompetenceprofilen.

Ansættelsesudvalget har efter sidste samtalerunde følgende grundlag for vurderingen af de sidste ansøgere:

- Den skriftlige ansøgning
- Det personlige indtryk fra de to samtaler
- Den mundtlige tilbagemelding til ansættelsesudvalget på personprofilanalysen
- Fremlæggelsen af den stillede case
- Resultatet af indhentede referencer. Referencerne indhentes efter anden samtalerunde og kun efter aftale med ansøger

Ansøgning og samtale

Aabenraa Kommune benytter et elektronisk rekrutteringssystem. Du skal derfor sende din ansøgning online ved stillingsopslaget.

Ansøgningen skal være kommunen i hænde senest den **23. maj 2025**.

Der sendes kvittering for modtagelsen af ansøgningen til den mailadresse, som du angiver i rekrutteringssystemet. Mailadressen forudsættes at kunne anvendes til fortrolig kommunikation om ansættelsesprocessen.

Den **27. maj 2025** træffer ansættelsesudvalget beslutning om, hvem der skal indkaldes til 1. samtale.

Første samtalerunde afvikles den **2. juni 2025**, hvorefter ansættelsesudvalget afgør, hvilke ansøgere der går videre til anden runde. De pågældende ansøgere kontaktes telefonisk eller pr. mail.

Personprofilanalysen til brug for anden samtalerunde gennemføres elektronisk. Der vil blive sendt information herom via mail. Ansøgere vil få personlig

tilbagemelding på personprofilanalysen inden 2. samtale med mulighed for telefonisk besvarelse af spørgsmål senere.

Anden samtalerunde gennemføres den **16. juni 2025**.

Ansættelsesudvalget træffer beslutning om ansættelsen umiddelbart efter anden samtalerunde.

Forventet tiltrædelse pr. **1. august 2025**.

Yderligere informationer om stillingen

Interesserede ansøgere er velkomne til at kontakte skoleleder John Skovby på tlf. 2147 7296 eller afdelingsleder Lone Stadsholt på tlf. 2132 6939 med spørgsmål om stillingen og forventningerne til den kommende afdelingsleder.

Kom gerne på besøg og få en rundvisning samt en kop kaffe. Vi vil meget gerne præsentere skolen, fortælle noget om hvem vi er, og vi er nysgerrige på, hvad *du* særligt er optaget af.