

NOTAT vedr. ansættelse af viceskole- og SFO-leder ved Arnborg-Kølkær skole og dagtilbud

1. Indledning

Arnborg-Kølkær skole og dagtilbud er fordelt på fire afdelinger. Vi består af de to skoler i Kølkær og Arnborg med tilhørende dagtilbud i begge byer.

Vi søger en viceskole- og SFO-leder pr. 1.januar 2025.

Stillingen annonceres på www.herning.dk.

Du er velkommen til at kontakte fællesleder Malene Egeris Larsen på tlf. 2248 3255 eller mail kolml@herning.dk

Send din ansøgning vedlagt cv og eksamensbevis samt øvrige relevante bilag elektronisk via Herning Kommunes hjemmeside.

2. Præsentation af Arnborg-Kølkær skole og dagtilbud

Hos os har faglighed, sammenhold, tryghed, fællesskab og nærhed rigtig stor betydning. Det ses både hos børn og medarbejdere; bl.a. ved en meget stabil medarbejdergruppe samt høj grad af elevtrivsel. Vi arbejder ud fra Herning-modellen på såvel skole, SFO som daginstitution. Det betyder, at vi har en anerkendende tilgang til det enkelte barn og hinanden præget af respekt for dem, vi er – med dannelse, læring og trivsel i fokus. Vores samarbejde mellem skole, SFO og dagtilbud med fokus på sammenhænge i børnenes dagligdag, gør det muligt for at føre en rød tråd fra vuggestue, til de forlader i skolen efter 6.kl. Herefter fortsætter vores børn skolegangen på Lind skole.

Dagtilbudsdelen tæller ca. 75 børn i alderen 0-6 år.

Skolen har ca. 150 børn fordelt på de to matrikler, som er beliggende i Arnborg og Kølkær med tilhørende dagtilbud i begge byer. Der er SFO på begge matrikler, som i alt rummer ca. 80 børn.

Der er i alt ca. 50 ansatte fordelt på forskellige faggrupper som lærere, pædagoger, pædagogmedhjælpere, sekretær og tekniske servicemedarbejdere.

Arnborg-Kølkær skole og dagtilbud nyder stor lokal opbakning og rummer en engageret forældregruppe og fællesbestyrelse.

3. Lederprofil – specifikt for Arnborg-Kølkær skole og dagtilbud

Du vil som viceskole- og SFO-leder indgå i et ledelsesteam med fælleslederen og den pædagogiske leder på dagtilbud. Dit arbejde vil være en blanding af administrative og pædagogiske opgaver. Det være sig sparring med personalet samt det øvrige ledelsesteam; skoleudvikling samt vikardækning.

Som person ser vi gerne, du er:

- Empatisk, reflekterende, lyttende og kommunikativt stærk
- Fleksibel, rolig, eftertænsksom og besiddende taktiske evner
- Løsningsorienteret, grundig og struktureret

4. Skoleområdet i Herning Kommune

Skoleområdet i Herning Kommune består af 25 folkeskoler, én specialskole og en kommunal ungdomsskole. Børn og Læring – hvor skolevæsenet ledelsesmæssigt er forankret - har en skolechef og en dagtilbudschef. Vi har fokus på barnets læring og arbejder med sammenhænge ind i overgange. I de kommende år arbejder vi med baggrund i to politisk vedtagne målspor:

Alle børn skal være en del af fællesskabet.

- Inklusion af børn og unge i dagtilbud og skoler.
 - Fastholdelse af børn og unge med særlige behov i eller så tæt på et normalmiljø som muligt.
- Herunder fokus på en styrket inklusion, inddragelse af børn og unge samt en forstærket indsats i forhold til sprog og læsning.

Alle børn skal blive så dygtige, de kan.

- Flere unge skal gennemføre en ungdomsuddannelse
- Udsatte børn og unge skal opnå at blive selvforsørgende som voksne
- Fokus på sundhedsfremme og forebyggelse skal sikre, at alle børn bliver livsduelige

I Herning Kommune tror vi på, at medarbejderne er vores væsentligste ressource, som er helt afgørende for vores bestræbelser på at skabe de optimale lærings- og trivselsbetingelser for børn og unge i Herning Kommune.

Alle skoler og institutioner arbejder efter Herning Kommunes sammenhængende børne- og ungepolitik. <https://politik.herning.dk/alle-vores-politikker/boern-og-unge/boerne-og-ungepolitikken>

I Herning Kommune prioriterer vi et stærkt fælles skolevæsen med plads til lokale prioriteringer. Leder- og medarbejderopgaven er under forandring i disse år. Det kræver en tæt og inddragende dialog med de relevante parter.

Kommunens skoler og institutioner er organiseret i relevante netværk, hvor ledelsesteamet fra hver skole og institution indgår som aktive parter. Udviklingen på skoler og institutioner sker i et aktivt samspil mellem Børn og Læring og netværkene.

Det anbefales fra forskningen, at skolelederne i deres pædagogiske ledelsesopgave fokuserer stadig mere på kvaliteten i undervisningen – herunder det professionelle samarbejde mellem skolens

medarbejdere, så de enkelte elever bliver så dygtige, de kan. Det indebærer blandt andet, at skolelederen sætter mål og en klar retning for skolens didaktiske og pædagogiske arbejde og samtidig sikrer en målrettet kompetenceudvikling af medarbejderne.

I Børn og Læring har vi med baggrund i vores ledelsesgrundlag fokus på at følgende ledelsesmæssige kompetencer skal være til stede i et højtpræsterende lederteam:

Strategiske mål:

- Udvikler strategier i forhold til de pædagogiske mål, som er opstillet i udviklingsplanerne.
- Foretage økonomiske prioriteringer, som understøtter de pædagogiske mål.
- Have forståelse og respekt for at man er en del af en politisk ledet organisation.

Pædagogiske mål:

- Fokus på udvikling af den pædagogiske praksis
- Fremme implementering og evaluering af den pædagogiske tilgang gennem en stærk teamstruktur
- Understøtter en udvikling med fokus på børnenes faglige udvikling og trivsel.

Personaleledelse:

- Udvikler personalets læring og trivsel.
- Fokuserer på personalets kompetenceudvikling.
- Understøtter personalet i de daglige udfordringer.

Vi forventer desuden, at skoleledelsen er indstillet på og i stand til kontinuerligt at reflektere over sin ledelsespraksis. Det kan være i form af uddannelse – men andre muligheder står også åbne.

I Børn og Læring afholdes der et obligatorisk introduktionsprogram for alle nye ledere. Desuden forventes det, at ledere i Herning Kommune har en diplomuddannelse i ledelse, eller er indstillede på at gå i gang med uddannelsen. Der udarbejdes en individuel kompetenceplan i et samarbejde mellem Børn og Læring og den enkelte leder.

5. Ledelsesopgaven på skoler i Herning Kommune generelt

Udfordringerne for den danske folkeskole er store i disse år. Forandringerne er mange, og du forventes at være en proaktiv og tydelig medspiller i disse spændende processer.

I Herning Kommune vil vi ikke lade økonomien alene sætte dagsordenen, men betragter dette som en del af rammen for omkring det at drive skole eller dagtilbud i et moderne samfund.

Du forventes at være en aktiv personaleleder – både i forhold til skolens lederteam og medarbejdergruppen.



Herning
Kommune

Du skal have lyst til at arbejde aktivt med personaleledelse gennem delegation, afgrænsning og opfølgning i skolens lederteam, så personale- og pædagogisk ledelse samlet set fokuseres og prioriteres. Det er vigtigt at have blik for forskellige potentialer og kunne arbejde systematisk med målsætning (selv)evaluering, klasserumsledelse, kompetenceafklaring- og udvikling.

Du forventes at indgå aktivt i udvikling og implementering af nye udviklings-initiativer – både lokalt og kommunalt – alt sammen i samspil med blandt andet medarbejdere, elever, forældre og bestyrelse. Samarbejde med forældre og nærvær i forhold til det pædagogiske personale er helt afgørende i skolens dagligdag.

Det forventes, at du deltager aktivt i samarbejdet mellem lederne i området for Børn og Læring. Du forventes at indgå aktivt i en fortsat udvikling af de etablerede ledernetværk også på tværs af skoler og institutioner, hvor sparring og teamarbejde er væsentlige nøgleord. Desuden forventes det, at du i Herning Kommune indgår i et aktivt samarbejde med Børn og Læring og andre relevante parter. Desuden er du ansvarlig for sikker og effektiv administration og økonomistyring.

6. Tidsplan for ansættelsesforløbet

Opslaget er på hjemmesiden i perioden: 28. oktober til 15. november.

7. Ansættelsesudvalget

I forbindelse med stillingen er der nedsat et ansættelsesudvalg.

Ansættelsesudvalget består af to forældrevalgte fra bestyrelsen, en personalerepræsentant samt to repræsentanter for skolens ledelsesteam.

Fra forvaltningen deltager HR Udviklingskonsulent Maiken Olesen fra HR og Organisation.

Ansættelsesudvalget rådgiver skolebestyrelsen om, hvem skolebestyrelsen bør anbefale ansat i stillingen. Indstillingen sendes til direktøren for Børn og Unge, der træffer den endelige beslutning.

8. Tidsplan for samtalen og tiltrædelse

Der afholdes samtaler den 21. og 26. november.

9. Ansættelsesvilkår

Lederen ansættes i Herning Kommune indtil videre med tjeneste ved Arnborg-Kølkær skole og dagtilbud.

Løn fastsættes med udgangspunkt i gældende overenskomst og forhåndsftale.

Forud for endelig ansættelse indhenter Herning Kommune referencer. For medarbejdere som er i kontakt med børn og unge under 15 år indhentes børneattest.

10. Personprofil

I forbindelse med rekruttering til lederstillinger i Herning Kommune indhentes en personprofil, som supplerer samtale(r), case og referencer. Profilen udfyldes online.

Personprofilen er ikke en "facitliste", men en hjælp til at belyse kandidatens stærke og svage sider i forhold til bestemte situationer. Den kan også give kandidaten et indtryk af sit potentiale i et bredere perspektiv, for eksempel i forhold til en karriere som leder.

Personprofilen er med til at kvalificere samtalen.

Rent praktisk gennemføres processen omkring personprofilen således:

- Ansættelsesudvalget udvælger kandidater, som ønskes indkaldt til samtale.
- En HR-konsulent fra HR og Organisation kontakter kandidaterne og sender en online profil, som kandidaten udfylder
- Efter aftale med kandidaten giver HR-konsulent en tilbagemelding til kandidaterne inden samtalen. Tilbage meldingen kan enten være personlig eller telefonisk.
- HR-konsulenten præsenterer resultatet af profilen for ansættelsesudvalget lige inden samtalen.
- Resultatet af profilen indgår som et supplement til samtalen.

Læs mere om People Tools på: <http://peopletools.dk/>

Alle, der udvælges til samtale, skal udfylde en personprofil. Herning Kommune anvender Peopletools. Profilen er netbaseret og afvikles i samarbejde med HR og Organisation i Herning Kommune. Efter udfyldelsen af personprofilen og inden samtalen gives en personlig tilbagemelding. Formen for denne tilbagemelding aftales mellem kandidaten og HR-konsulenten.

Inden ansættelsesudvalgets samtale med kandidaterne præsenterer HR-konsulent i hovedtræk personprofilens resultater for ansættelsesudvalget.