

Job- og Personprofil for landsbyordningsleder for

Søllested Landsbyordning

Titel: Landsbyordningsleder

Sektor: Skole og Dagtilbud

Decentral enhed: Søllested Landsbyordning

Dato: Oktober 2024

Landsbyordningsleder for Søllested Landsbyordning

Som Landsbyordningsleder bliver du leder af skoleområdet (skoleleder) og samtidig øverste leder for hele landsbyordningen. Du vil få det overordnede budget- og personaleansvar.

Ledelsesteamet i landsbyordningen består af dig som landsbyordningsleder, institutionslederen for dagtilbud og SFO og stedfortræder på skoledelen.

Søllested Landsbyordning hører under Sektor for Skole og Dagtilbud, og Landsbyordningslederen refererer til sektorchefen for Skole og Dagtilbud.

Struktur og strategi på skole- og dagtilbudsområdet

Skolerne

Strukturen består af fire overbygningsskoler i byerne, hvor hver skole med flere matrikler drives og ledes som ét sammenhængende skoletilbud. Lederen af en overbygningsskole har ansvar for at skabe sammenhæng i det samlede skoletilbud og forventes at have et tæt samarbejde med ungdomsuddannelserne og kommunens ungeindsats.

Dertil kommer to landsbyordninger, der er et samlet tilbud bestående af dagtilbud (0-6 år) og skole, men samlet under én overordnet leder, der understøttes af en afdelingsleder, der samtidig fungerer som souschef- /stedfortræder. I landsbyordningen er der en fælles bestyrelse og et fælles MED-udvalg samt én samlet økonomi.

Én specialskole bestående af fire afdelinger, hvor en vigtig hovedopgave er at skabe tydelig sammenhæng i tilbuddene på specialundervisningsområdet, sådan at faglighed og kompetencer kan udnyttes og styrkes på tværs af tilbud og sådan at der opbygges et reelt system omkring elevernes udvikling og progression mellem de forskellige specialiseringsniveauer i specialundervisningen.

Lederen af specialskolen indgår i et tæt samarbejde med de øvrige skoleledere og staben omkring visitation, udgiftsstyring, monitorering af elevernes progression samt gode overgange fra almen til speciel og tilbage igen for den enkelte elev.

En ungdomsskole med ansvaret for fritidsundervisning og klubtilbud. Ungdomsskolen og klubberne skal fungere som et attraktivt tilbud til alle kommunens børn og unge. Ungdomsskolens indhold og rolle skal spille sammen med både skoleområdet og kultur- og fritidsområdet.

En international folkeskole - Danmarks første. Lolland Kommune besluttede i 2020 at oprette en international skole, som er et gratis tilbud, hvor elever fra både danske og internationale familier kan få en dansk eksamen i et internationalt miljø med undervisning på engelsk i høj kvalitet.

Daginstitutionerne

Daginstitutionerne i byerne er selvstændige decentrale enheder med egen bestyrelse, ledelse og MED-udvalg. Der er langt overvejende tale om integrerede institutioner med både vuggestue og børnehave. I landområderne er der børnehaver i tilknytning til landsbyordningerne. Den tværgående udvikling på dagtilbudsområdet omfatter også dagplejen, og skabes gennem et tæt ledernetværk med faste månedlige møder, hvor sektorledelse, PPR og konsulenter fra staben også er repræsenteret.

Dagplejen i Lolland Kommune er en selvstændig decentral enhed på linje med daginstitutionerne. Den er organiseret i fire geografiske teams, og de ca. 70 dagplejere er hver især tilknyttet et af de fire teams. Dagplejen Lolland har egen bestyrelse og MED-udvalg. Dagplejen har desuden legestuefaciliteter i forskellige lokaliteter rundt om i kommunen.

PPR

Afdelingens arbejde består i at rådgive og vejlede de voksne omkring barnet/den unge med det formål at støtte udviklingen af stærke børne- og læringsfællesskaber.

Staben

I alt indebærer strukturen 21 decentrale enheder, en PPR-enhed samt en stab, der ledes af to souschefer med hver deres ansvar for henholdsvis skole og dagtilbudsområdet. Staben understøtter med faglighed inden for skole- og dagtilbudsudvikling, lovgivning, politisk betjening, styring og ledelsesinformation, pladsanvisning, administration af tilskud mv. samt understøtter sektorchefen i en række forskellige sammenhænge.

Læs mere på www.lolland.dk

Ledelsesmæssige kompetencer og forventninger

Som landsbyordningsleder er du decentral leder og leder af lederne (souschefen og stedfortræderen) og af lærerne i landsbyordningen. Du har budgetansvaret og overordnet personaleansvar - herunder afskedigelse- og ansættelsesret.

Som landsbyordningsleder er det væsentligt, at du har interesse for alle landsbyordningens tilbud og for at lede sammenhængen mellem dem. Samtidig er din interesse for det omgivende samfund vigtig.

Du har ansvaret for at lede opad mod sektorchefen, udad mod øvrige decentrale ledere og nedad til underordnede ledere og er med til at udvikle det samlede skole- og dagtilbudsområde.

Landsbyordningslederen er ansigtet udadtil og er sekretær for bestyrelsen og formand for MED-udvalget.

Som decentral leder har du også ansvaret for, at din chef er opdateret på den seneste udvikling og udfordringer inden for dit fag-faglige område, så der på den måde skabes en sammenhængskraft mellem ledelsesniveauerne i forhold til at kunne agere i relation til direktion og det politiske niveau.

Vi forventer hertil, at du som leder:

- Er med til at tænke opgaveløsningen ind i en større helhed
- Indgår i tværgående arbejdsgrupper/projekter
- Har fokus på udvikling af kerneopgaven
- Udviser tillid gennem uddelegering af ansvar og opgaver, og følger op på uddelegering på en konstruktiv måde
- Tydeliggør rammer for medindflydelse og inviterer til samarbejde og feedback. Handler når der er problemer og via ledelse sikrer den løbende dialog
- Er opsøgende i forhold til forventningsafstemning, roller og ansvar med din ege chef/leder om styring, budget og ressourceanvendelse.

Ledelsesmæssigt ansvar

Det overordnede ansvar for enhedens samlede opgaveløsning er placeret hos dig. Du har det overordnede ansvar for organisationen, økonomien, fagligheden, bestyrelsen, MED-udvalg, mv.

Du leder gennem et ledelsesteam

Du står i spidsen for et ledelsesteam, der i fællesskab skal realisere kerneopgaven inden for de mål, rammer og forventninger, der følger af lovgivning, politisk vedtagne strategier, koncernprojekter, osv.

Du har ansvar for, at ledelsesteamet har en klar fælles forståelse af opgaven/udfordringerne, har klare roller i fordelingen af ledelsesopgaverne og, at der er en samarbejdskultur i ledelsesteamet.

Du skal både uddelegere og følge op, og skal udvise tillid til det næste niveau af ledere og vice versa. Enhver leder i Lolland Kommune forventes at være i stand til at samarbejde op/ned i ledelseskæden i gensidig nysgerrighed, respekt og åbenhed.

Et godt samarbejde i ledelsesteamet giver adgang til et kollegaskab og ledernetværk, der kan bidrage med sparring og feedback på såvel den enkeltes som den fælles ledelsesopgave. Du har ansvar for, at teamet fungerer og vil indgå i forskellige opfølgningssammenhænge, hvor samarbejdet i teamet er i fokus.

Du vægter og prioriterer samarbejdet i TRIO'en (TR og AMR) højt. Nøgleordene er dialog, fleksibilitet og samarbejde med alle faggrupper i Landsbyordningen.

Den decentrale leder har en stærk faglighed

Du har et solidt kendskab til fagområdet/fagområderne, som du har ansvaret for. Som decentral leder tager du ansvaret på dig og dygtiggør dig inden for det, du har ansvaret for, det gælder lovgivning, den nyeste udvikling, nationale tendenser og muligheder, og det gælder hverdagens forskellige udfordringer.

Du er udviklingsorienteret og har vedvarende fokus på forbedring af kerneopgaven i samarbejde med dit ledelsesteam, medarbejderne og bestyrelsen. Du udvikler organisationens evne til at løse opgaverne - også i foranderlig fremtid. Du sætter retning på organisationens udvikling og du gør det på en måde, så det giver mening for organisationen.

Du har en væsentlig opgave i at 'lede opad' og bruge din faglighed ind i den fælles strategiudvikling via møder, projekter, arbejdsgrupper, osv. Her får du indflydelse på den prioritering og den procesplanlægning, der sikrer, at politikker og strategier bliver implementeret i dybden. Til gengæld for denne indflydelse har du en forpligtelse til loyalt at forfølge fælles aftalte mål og levere resultater ift. fælles strategier, følge fælles aftalte proceskridt, samt kommunikere afstemt ift. fællesskabet.

Du gør dig hele tiden klogere på praksis ved at være tæt på dit ledelsesteam og den faglige praksis, lytte til de input, der kommer herfra og være i dialog om, hvilke løsningsmuligheder, der kunne være de mest relevante i den pædagogiske praksis. Denne viden leverer du opad i organisationen og ad den vej er du oversætter af praksisperspektivet, så det kan omsættes til mere overordnede, tværgående strategier og indsatser.

I dette samarbejde er du i stand til at veksle mellem perspektiverne, så du både kan se opgaven ud fra egen enheds perspektiv, og du kan reflektere din viden ind i et tværgående perspektiv for det samlede skole- og dagtilbudsområde i Lolland Kommune.

Den decentrale leder er samarbejdende

Som decentral leder er du en holdspiller, og du har blik for både spillerne, linjedommeren og hjælpetræneren. Som leder er du altid genstand for iagttagelse, vurdering, fortællinger, fortolkninger, projiceringer - det er en del af jobbet. Du forstår, at interessenthåndtering er vigtig - på alle niveauer. Du er tilgængelig for feedback, dialog og gode råd, og du skaber en kultur omkring dig, hvor andre gør det samme.

Du leder aktivt opad og investerer tillid i relationen til sektorchefen i tryk forventning om, at sektorchefen professionelt balancerer understøttelse og krav.

Som leder i Lolland Kommune er du advokat for den samlede kommunale organisation. Du håndterer interesse modsætninger og balancerer hensyn. Du benytter dig aktivt af hele organisationen og er vedholdende og modig i din søgen efter løsninger. Du lader ikke problemerne samle støv i et hjørne, men opsøger ledelseskolleger i organisationen for at finde løsninger, som er gangbare for flertallet.

Den decentrale leder arbejder med egen og andres ledelsesudvikling

Som decentral leder er du leder af ledere og arbejder aktivt med at udvikle sin ledelse i forhold til dette, dvs. udvikle og anvende metoder, der kan strukturere og skabe overblik, synliggøre fælles retning, etablere klare aftaler om forventningerne til ledelsesteamet om resultater og opfølgning, have en ligeværdig dialog om det ledelsesmæssige råderum og behov for lederudvikling/kompetenceudvikling.

Du indgår i kollegiale sammenhænge, hvor du skal videreudvikle din egen ledelse gennem sparring og feedback fra andre. Og du har ansvaret for, at dit ledelsesteam har de samme muligheder.

Faglig og personlige kompetencer

- Du er lederuddannet eller er parat til at tage en lederuddannelse
- Du har interesse for den administrative del af ledelsesopgaven
- Du kan forankre og udvikle de tiltag, der allerede er i gang i landsbyordningen
- Du har pædagogisk indsigt og pædagogiske visioner
- Du har en inddragende og tillidsbaseret ledelsesstil med fokus på et godt arbejdsmiljø
- Du er synlig og anerkendende i hverdagen
- Du har forståelse for landsbyordningens centrale og særlige rolle for lokalsamfundet
- Du vil og kan lede ud fra Lolland Kommunes ledelsesgrundlag
- Du sætter pris på en uformel omgangstone i en engageret, dynamisk og kreativ personalegruppe
- Du har en god portion humor med plads til smil, latter og uhøjtidelighed
- Du er læreruddannet

Se i øvrigt Lolland Kommunes hjemmeside www.lolland.dk