



BUX – Stærke ledere til stærke skoler

15. august 2014

Baggrund

Med folkeskolereformen står både forvaltning og skoleledelserne overfor nye komplekse opgaver. Det centrale er et stærkt fokus på faglig ledelse; læring og læringsledelse, samt på målstyring og progression. Den nye måde at arbejde på for lærerne tager udgangspunkt i et nyt og stærkere teamsamarbejde og en anderledes organisering på skolen, som skoleledelsen skal skabe de rette rammer for.

Da skoleledelserne er den primære drivkraft for skolens udvikling og dermed skal drive den komplekse og udfordrende forandringsproces, der finder sted blev der med budget 2014 afsat midler til at ruste ledelserne til at igangsætte det omfattende reformarbejde. Forvaltningen skal understøtte ledelserne i at udvikle og drive skolen som en læringsorganisation med fokus på skolens mål, udvikling af teamsamarbejdet og elevernes læring.

For at angive retning for, hvad der skal kendetegne kommunens skoleledelser fremover og identificere, hvordan forvaltningen bedst muligt supporterer lederne, er der nu udviklet en skoleledelsesprofil for de københavnske folkeskoler, som på et evidensinformeret grundlag fastlægger de ledelseskompeter med størst læringseffekt for eleverne. Med skoleledelsesprofilen er dermed skabt grundlag for:

1. strategisk og systematisk at udvikle skoleledelsernes kompetencer,
 2. strategisk ledertalentudvikling og rekruttering
 3. drøftelser af eventuel omfordeling af ledelsesopgaver eller afvikling af ledelsesfunktioner.
-
1. I reformens første år iværksættes tiltag, der udvikler den faglige ledelse - uden at ledelsen trækkes væk fra skolen. Tiltagene er bl.a.:
 - Styrket supportfunktionen, så skolerne får let adgang til al relevant support, faglig sparring, IT redskaber mv.
 - Kompetenceudvikling inden for faglig ledelse (aktionslæring, observation og feed-back), organisatorisk effektivitet og kommunikation med elever, forældre og medarbejdere).
 - Styrket teamsamarbejde i ledelserne.
 - Systematisk videndeling igennem formaliserede netværk, så ledelsernes bruger hinandens viden og erfaringer aktivt.
 2. Desuden sættes fokus talentudvikling og rekruttering af nye og kommende ledere. Tiltagene er bl.a.
 - Sikring af de rigtige kompetencer ved rekruttering af nye ledere via en professionalisering af rekrutteringsindsatsen.
 - Mentorordning for nye ledere og uddannelse af mentorer, så nyansatte skoleledere kan få hjælp til at komme godt i gang.

Eksekveringsparat?

	JA / NEJ
Udvalgsbehandlet (BUU)	Nej
Kan igangsættes uden yderligere udvalgsbehandling	

- Fortsat fokus på ledertalentudvikling, der kan sikre et bedre rekrutteringsgrundlag.
3. Endelig giver det mulighed for løbende dialog om kompetencer og roller i den enkelte skoles ledelsesteam mellem skoleleder og forvaltning.

På sigt er der brug for en egentlig skolelederuddannelse, som systematisk udvikler teamets ledelseskompetencer i overensstemmelse med skoleledelsesprofilen. Der søges dog ikke midler til dette i 2015, da der i reformens første del er et særlig stort behov for ledernes opmærksomhed og tilstedeværelse på skolen.

Det forventes, at styrket rekruttering, ledertalentudvikling, mentorordning og bedre videndeling kan iværksættes inden for de midler, som allerede er afsat. Der søges derfor om nye midler til kompetenceudvikling indenfor faglig ledelse.

Økonomi

Tabel 1. Serviceudgifter

<i>(1.000 kr. – 2015 p/l)</i>	2015	2016	2017	2018	I alt
Styrkelse af lederne som faglige ledere	1.000	500	500	500	2.500
Udgifter til service i alt *)	1.000	500	500	500	2.500

*) nettoudgifter – allerede afsatte midler og statstilskud er fraregnet