



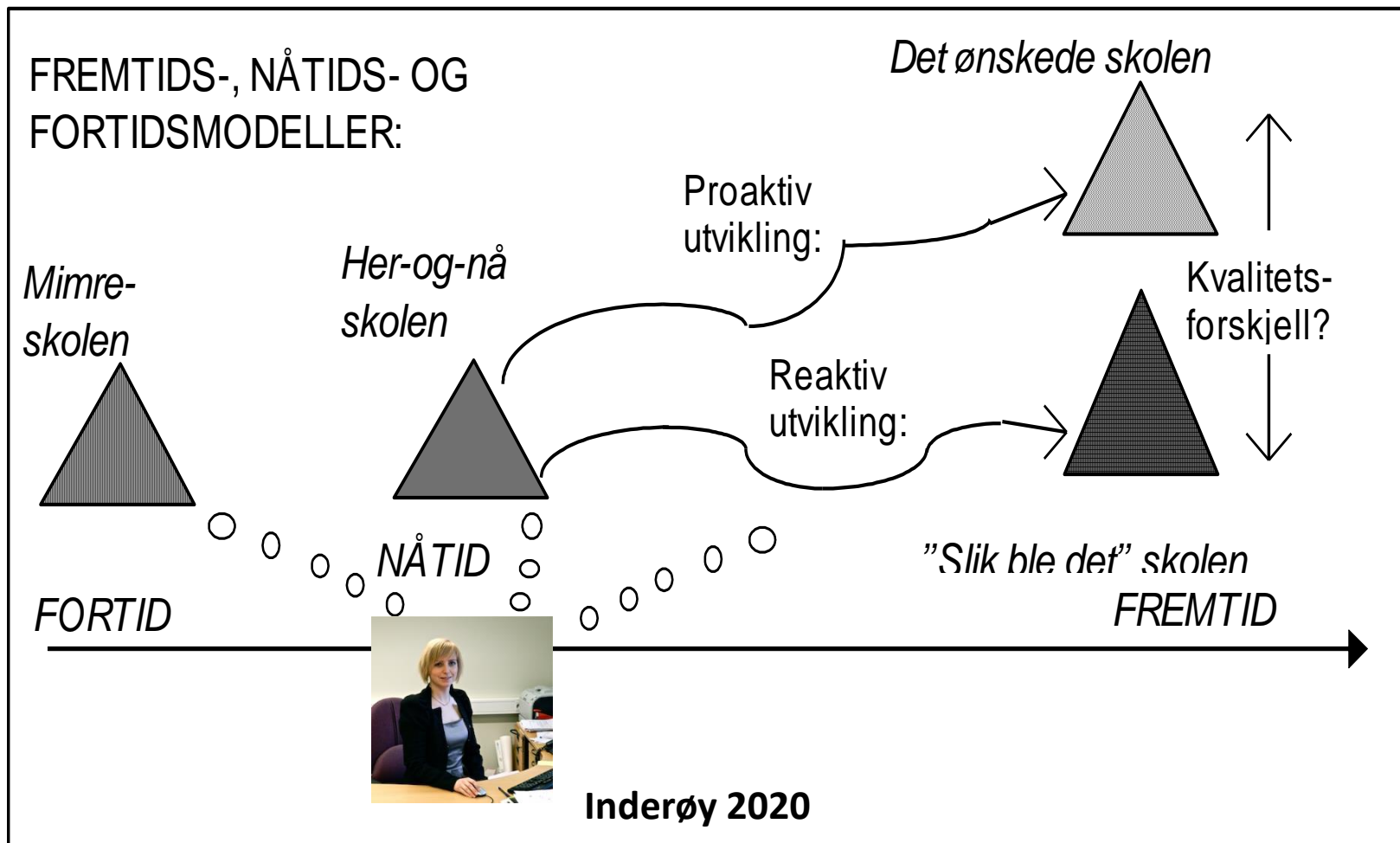
Ulike roller, felles ansvar -

GJENNOMGÅENDE LEDERSKAP

Kortversjon av målsettingen for grunnskolen:

«KORT SAGT, MÅLET FOR OPPLÆRINGA ER Å UTVIDE EVNENE HOS BARN, UNGE OG VAKSNE TIL ERKJENNING OG OPPLEVING, TIL INNLEVING, UTFALDING OG DELTAKING» (LÆREPLAN SIDE 1)

Fortidsbilder, her-og-nå bilder og framtidssbilder



Inderøy 2020 skal gjennom systematiske tiltak for økt bolyst og næringsutvikling, bidra til vekst i antall bedriftsetableringer og en positiv befolkningsutvikling i Inderøy minst på nivå med gjennomsnittet i de øvrige kommunene i Innherred frem til 2020.

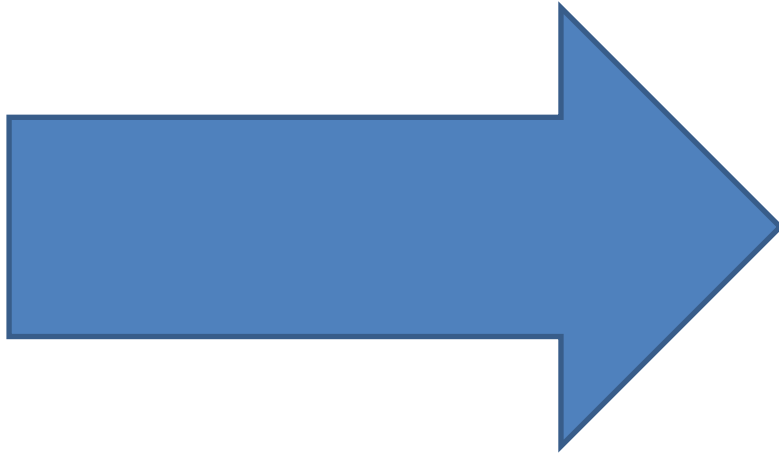
Visjon

BEST- I LAG

- Kommuneplanens overordnede og gjennomgående visjon skal være gjennomgripende:
- *I arbeidet intern i organisasjonen og i samhandling med omgivelsene.*
- *Ved samarbeid skal det være lov å ha høye mål, og det skal være lov å lykkes (og mislykkes???)*

Verdier

- **Åpenhet**
 - Åpenhet for nye ideer og samarbeid
 - Åpenhet for andre kulturer og folk
 - Gode aktører for omdømmebygging
- **Raushet**
 - Vise omsorg
 - Utvikle frivillighet
 - Vise toleranse med hverandre
 - Ta godt imot nye innbyggere
- **Respekt**
 - Utføre gode tjenester til alle
 - Likhet for alle
 - Være gode lyttere både utad og innad i organisasjonen
 - Følge opp politiske mål og vedtak.



Usikker på hvordan ting skal håndteres...

*GÅ ALLTID TIL VISJON OG VERDIENE
FOR Å FÅ SVAR*

Ulike mål for kommune knyttet til oppvekst og skole inn i en helhet...

Noen overordnede målsettinger

- Inderøy skal være en livskraftig og attraktiv kommune i hjertet av Trøndelag**
- Inderøy skal ha god kvalitet på tjenester til innbyggerne.**

Kommunens tjenester på oppvekst skal bidra til at barn og unge får en trygg oppvekst, blir selvstendige, kunnskapsrike og utvikler demokratisk deltagelse

Noen delmål

- *Inderøy skal fremstå som en allsidig og aktiv skolekommune*
- *Utvikle fritidstilbud og dugnadsånd*
- *Ha en helhetlig næringsstrategi for Inderøy med vekt på god kompetanse*
- *Øke innbyggertallet i Inderøy kommune til over 7200 innen 2025.*
- *Det skal til enhver tid være de beste oppvekstvilkår med et godt nærmiljø og et rikt kulturliv.*
- *Forst/erke samhandlingen mellom skole/ungdom og næringslivet.*
- *Styrke Inderøy som base for entreprenører i midt-norge*
- *Utbyggingsområder skal ha høy utnyttingsgrad og grønne lunger med tilrettelegging*
- *for barn og unge.*

Oppvekst

- Barnehagene og skolene skal være en sentral aktøren når det gjelder å gi barn og unge i Inderøy en trygg og god oppvekst.
- Samhandling barn og voksne i barnehage og skole skal føre til gode leke – og læringsmiljøer.
- Det skal oppleves som meningsfullt og godt å være i barnehagen eller på skolen.
- Samhandling med lokalmiljøet er en viktig premis for å lykkes.

Delmål for oppvekst

- *Det må legges til rette for barn- og elevmedvirkning. Barn og unge må få øvelse i å foreta bevisste valg og verdivalg til beste for seg selv og fellesskapet.*
- *Det skal legges til rette for samarbeid med hjemmet. Foreldre/foresattes medansvar i barnehage og skole må ivaretas, tydeliggjøres og sikres.*
- *God samhandling barn og voksne for å få gode leke- og læringsmiljøer. Kompetente voksne.*
- *Godt fysisk- og psykososialt læringsmiljø skal fremme helse, trivsel, lek og læring*
- *Alle skal gis like muligheter til å utvikle sine evner og talent, individuelt og i samarbeid med andre.*
- *Elevene skal være godt over nasjonalt nivå ved Nasjonale Prøver i lesing, skriving og regning.*
- *Alle elever skal være over kritisk grense, nivå 1, med unntak av elever som har store tilretteleggingsbehov og egen IOP.*
- *Barnehage og skole skal ha et godt samspill med nærings- og arbeidsliv, kunst- og kulturliv og andre deler av lokalsamfunnet.*

Oppvekst og attraktivitet

(alt henger sammen med alt som Gro sa det)

- Det foreldre oppgir som grunn for å bosette seg i Inderøy, er at de har hørt mye positivt om skoler og barnehager, og fått anbefalinger om å flytte til Inderøy.
- Elevantviklingen er negativ.



Å framstå som en attraktiv bokommune for familier vil være et sentralt grep for å møte nedgang i fødselstall.



Vår ambisjon er å være på og over nasjonalt nivå på områdene resultater, læringsmiljø og gjennomføring.

Fra Visjon og verdier, til mål og handling – hvordan gjør vi det?



Til det generelle

Fra det lokale

Og tilbake igjen...

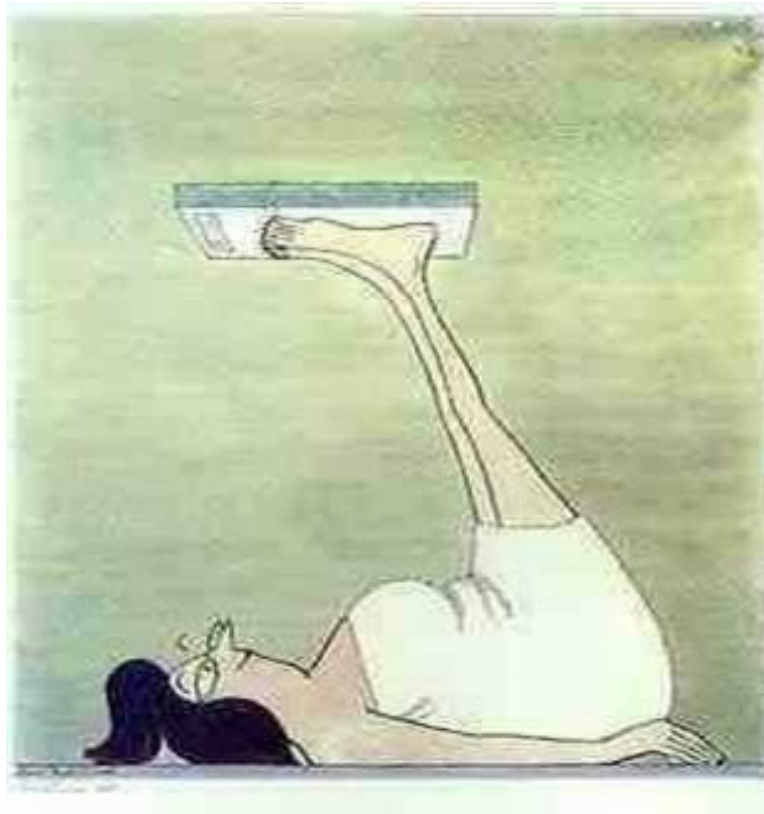
Et eksempel:

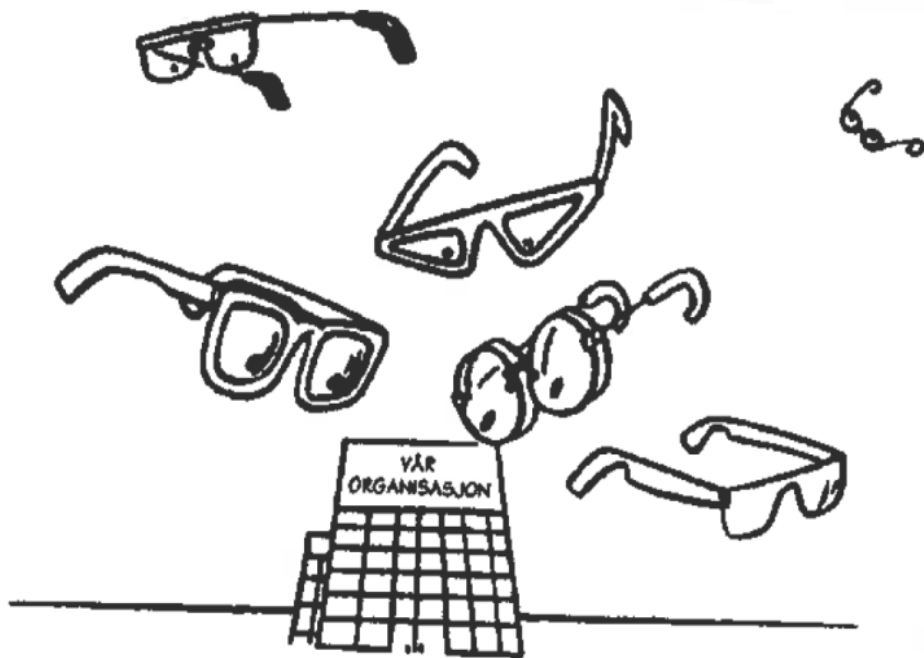
Hva betyr egentlig dette?

Det skapande mennesket

- Særdrag ved mennesket er at det både kan fatte det tidlegare slektledd har tenkt og følt, bruke det dei har utretta og forma - og samtidig overskride dei grenser fortida sette ved nybrott og skaparkraft.
- Oppfostringa skal fremje både lojalitet til det nedarva og lyst til å bryte nytt land. Da må ho gi både praktisk tame og innsikt - trene både hand og ånd.
- Oppfostringa skal gi elevane lyst på livet, mot til å gå laus på det og ønske om å bruke og utvikle vidare det dei lærer. Barn startar på eit stort eventyr som med hell og omsorg kan vare eit livsløp. Skolen må lære dei ikkje å vere redde, men å møte det nye med forventning og verkelyst. Han må skape trong til å ta fatt og halde fram. Han må opparbeide vilje til å komme vidare, og utvikle energi til å motstå eiga vegring og overvinne eigen motstand.

Hva er riktig perspektiv?





Enhver betraktningssmåte vil skape helt bestemte innsikter med sine egne styrker og svakheter. Utfordringen er å integrere innsiktene for å oppnå en forståelse og en handleevne som passer våre formål.

Figur 10.1. Metaforer kan skape flere former for forståelse og handlingsmuligheter

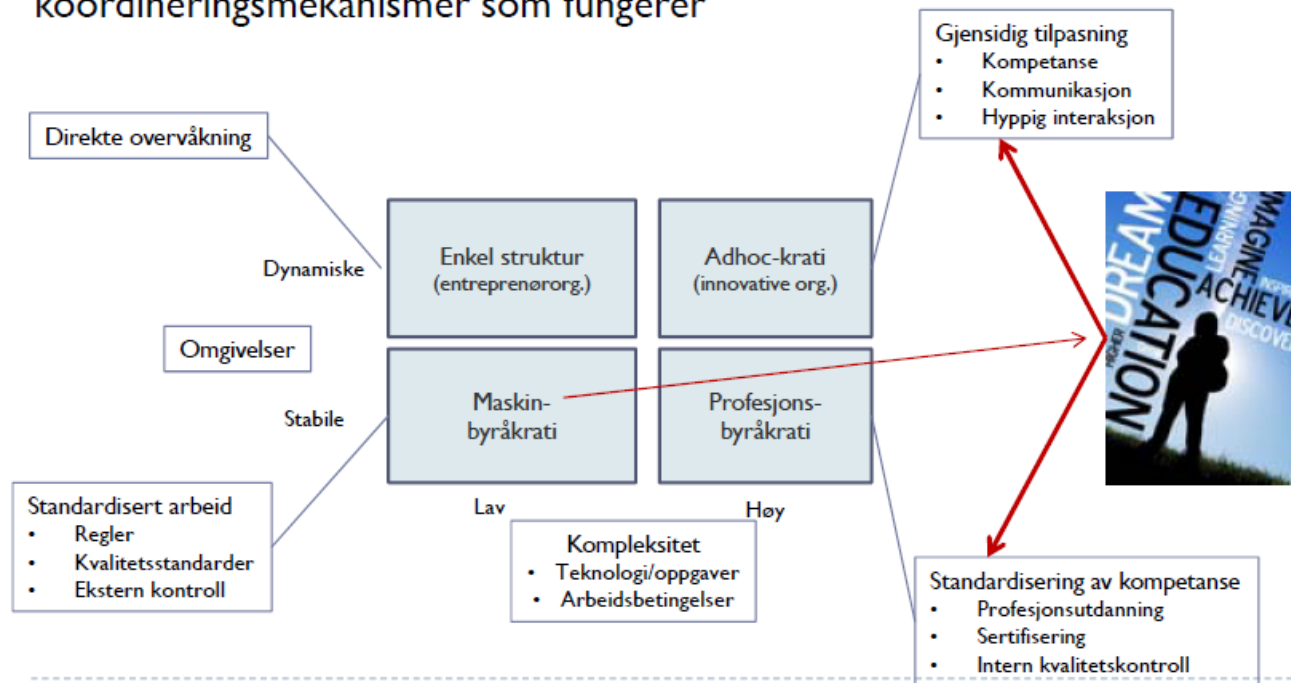


Kjennetegn ved skole

Koordineringsmekanismer og organisasjonskonfigurasjoner



- ▶ Mintzbergs sentrale poeng: det er en empirisk sammenheng mellom omgivelsenes dynamikk, kompleksiteten i arbeidet og hva slags koordineringsmekanismer som fungerer



LEDERSKAP for å skape: praksisfellskap, lærende organisasjon OG relevans for framtiden

En mulig definisjon av lærende organisasjon

En lærende organisasjon er en organisasjon som har høy grad av bevissthet, evne, vilje og refleksjon til stadig å utvikle seg selv i ønsket retning.

Den kjennetegnes blant annet av:

- **Helhetlig lederskap**
- **Kollektiv bevissthet om hvor en vil og hvordan man skal komme seg dit (utviklingsretning og identitet)**
- **Stor grad av kunnskapsdeling mellom ansatte**
- **Forståelse for og evne til å håndtere balansen mellom å være både "solospiller" og "medspiller" som lærer**
- **Kunnskapsledelse**

Skolen - et dynamisk felt

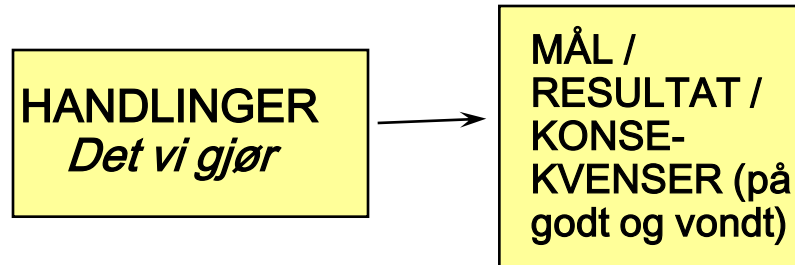
Organisert virksomhet kan ses på som et *felt* bestående av motstridende verdier og handlingslogikker.

Disse kommer til uttrykk gjennom diskusjoner og forhandlinger og beslutninger som fattes når aktørene samhandler.

På den måten deltar aktørene kontinuerlig i spill preget av delvis samarbeid og delvis konfliktfylte interesser

Innholdet i spillene handler om en slags konkurranse mellom aktøren om hvilke verdier i feltet som skal verdsettes.

Sammenhengen mellom mål og det vi gjør



Har vi de riktige målene i vår skole?

Arbeider vi på riktig måte for å nå målene?

Når vi målene?

Hva hindrer oss i å nå målene?

Sammenhengen mellom mål, det vi gjør og hva vi bygger det på

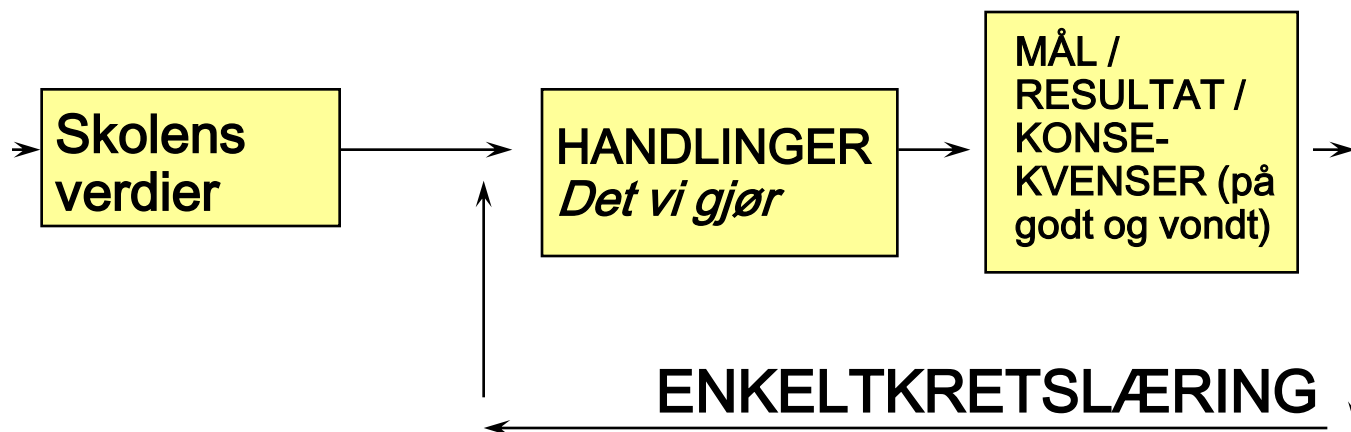


Hva styrer det vi gjør i vår skole – egentlig?

Hvilke grunnleggende verdier, læringssyn og oppfatninger dominerer i vår skole?

Hvordan blir de utfordret gjennom reformen?

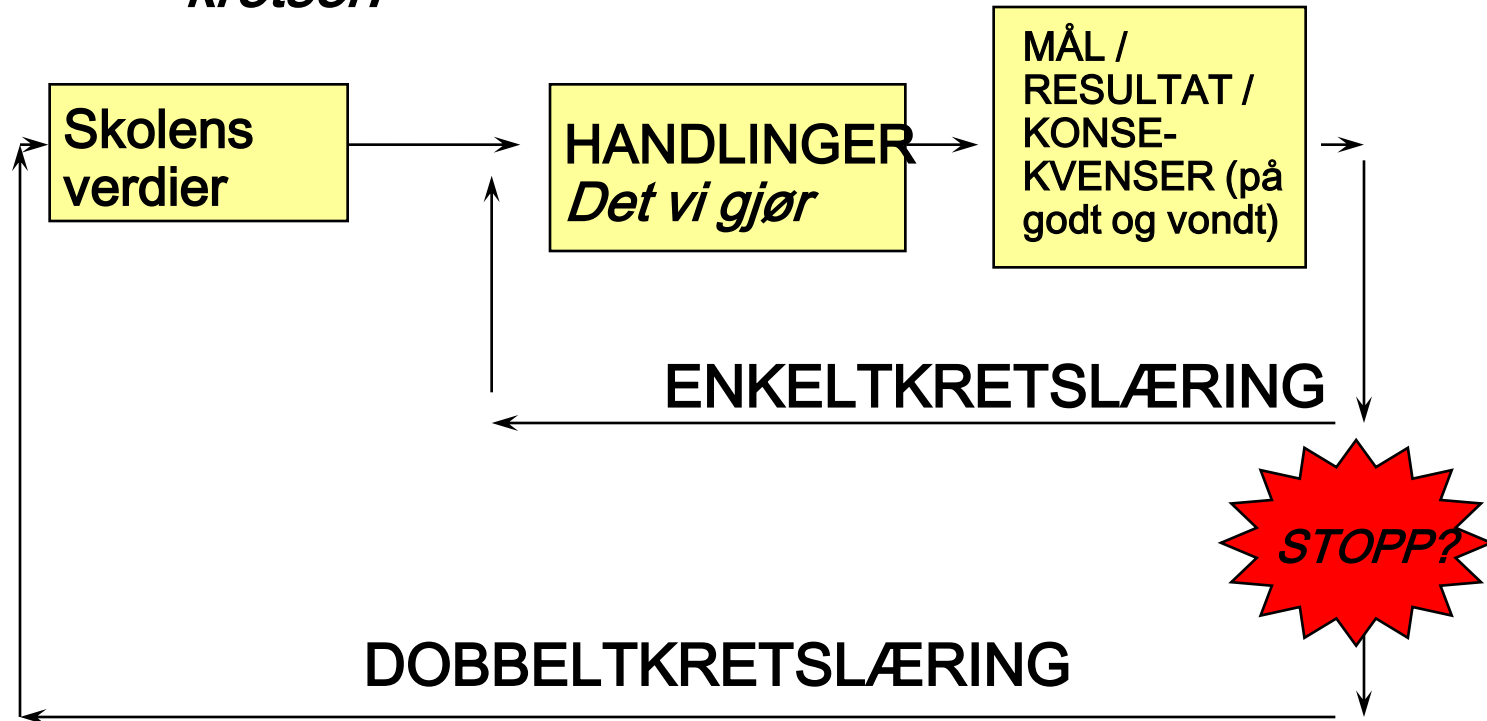
Enkel læring – læring som enkeltkretslæring:



Hvordan lærer vi i vår skole – hvordan lærer skolen vår som fellesskap?

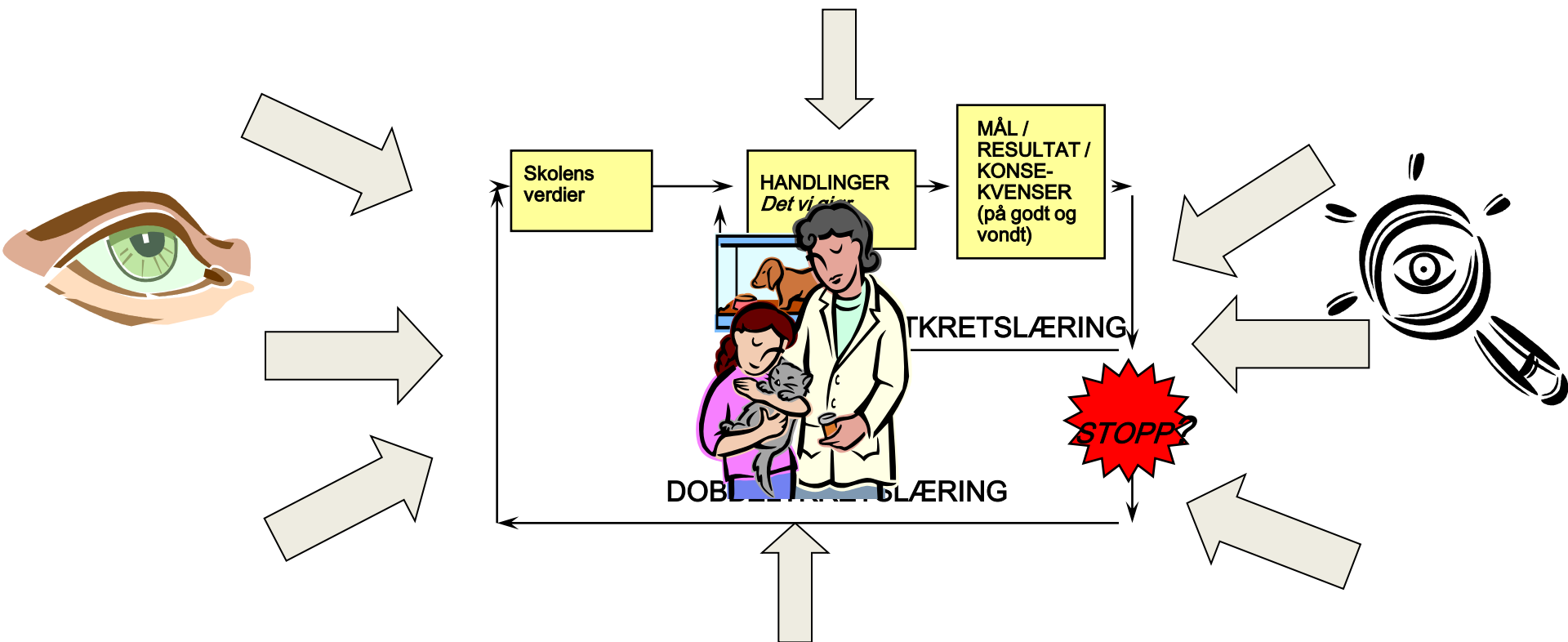
Er reformen et spørsmål om enkeltkretslæring – justering / mer av det samme – eller er det noe mer som kreves?

Utfordrende læring - Læring i en og to kretser:



Vil våre valg utfordre etablerte forestillinger, verdier og styrende normer i skolen vår? I så fall, hvilke forsvarsmekanismer vil dukke opp? Og – hva er da vår rolle som ledere?

Metalæring – å bli en lærende organisasjon



Når skolen er blitt en lærende organisasjon kjennetegnes den ved at den lærer om og av hvordan den lærer –vi har evnen til å se oss selv og reflektere over hva vi gjør.

Lederskap

- kan ikke skyldes på noen andre hvis dere mislykkes.

- Tenke langt...og tenke nytt...
- Tenke og utvikle sammen...
- Skap og bygg tillit... gjennom handling
- Skape og utvikle kunnskap og kompetanse i en sammenheng (se tidligere bilde) – møt utfordringen og skap utvikling gjennom helhetlig kompetanse -> tenk nytt...
- Vise vilje og handling for å skape interessant og utviklende arbeidsplasser
- Arbeide sammen med andre (konkurrenter?) – basert på en gjensidighet. Nyttig for alle over tid, men også basert på Raushet
- Vær modig – tørr å lykkes, og mislykkes...

Å lykkes....

- På en skole hvor man lykkes har alle jobbet hardt, kanskje ingen mer enn skoleeier, representert ved rektor. Hun/han virkelig kjører forbedringsprosesser.
 - Rektor tar med sitt kollegiet til et nytt sted.
 - Rektor når «alle»
 - Fokus på å ta et kollektivt ansvar for hver elev
 - Rektor har en reell interesse i hva som skjer i klasserommet og kan delvis bli kjent med eleven personlig
 - Rektor/ledelsens rolle
- ”...avgjørende for suksess..” (Fullan, 2007)

Lederskap...

- Usikker på hvordan ting skal håndteres: gå til Visjon, mål og virksomhetens verdier for å finne svar...

To valg:

- La andre ta styringen eller
- TA LEDERSKAP LOKALT