

Leiarsamtale – utvikling og oppfølging

Kva type samtale er det?

Leiarsamtalen er ein styringsdialog med vekt på utvikling og oppfølging. Hovudmålet er auka læringsutbytte og auka fullføring. Som styringsdialog vil samtalen omfatte ansvarsområda som ligg til rektorstillinga. I eit leiarperspektiv er det viktig å sjå heilskapen. Som rektor er det ei oppgåve å nytte handlingsrommet ein har som leiar innan pedagogisk utviklingsarbeid, personalleiing, ressursallokering og økonomisk-administrativ leiing. Samtalen vil derfor omhandle fleire tema.

Kva er måla med samtalen?

Leiarsamtalen tek sikte på å tydeleggjere mål, forventningar og krav som utgangspunkt for dialog, refleksjon og læring. Gjensidig læring om kva som er viktig for utøving av leiarrolla vil byggje på mål, rammer og kunnskapsbaserte tilbakemeldingar. Rammer for og samanhengar mellom strukturkvalitet, prosesskvalitet og resultatkvalitet er tema ein gjerne kjem inn på i samtalen.

Ei anna målsetting er å styrke kontakten mellom skuleeigar og skulane ved å bli stadig meir kjent med skulane si utvikling, utfordringar og med rektor som leiar. Gjennom dette oppnår ein betre grunnlag for å drøfte mål og strategiar for vidare utviklingsarbeid, og tilbakemeldingar til skuleeigar frå rektor er svært viktig i enkeltsaker og i utvikling av skuleeigarrolla. Leiarsamtalen skal også vere ein arena for oppfølging etter skulebesøk (VBV). Samtalen gir derfor rom for å gå nærmare inn på kva rektor heilt konkret vil oppnå og kva som er viktigast å oppnå dette skuleåret for i) skulen som heilskap, ii) leiargruppa, iii) lærargruppa, iv) elevane.

Mål, strategiar og resultat i høve hovudmålet om auka læringsutbytte og auka fullføring

Mål / formål / område	Kjelder / Datagrunnlag	Mål	Spørsmål til refleksjon	Avtale om oppfølging mellom rektor og regionleiar
<p><i>Vi skal setje regional kompetanseutvikling på dagsorden og ruste innbyggjarane i Hordaland til å møte framtidige kompetansebehov</i></p> <p><i>Vi gjer dette ved å styrkje kunnskapsgrunnlaget for rette tilbod med rett dimensjonering</i></p>	<p>Elevgrunnlag Inntak Karakterstatistikk Sluttarar Stryk / IV Standpunkt/eksamen Overgang til læreplassar</p>		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kva inneber mål og strategi for skulen? ➤ Kva er viktige bidrag med omsyn til å lykkast? ➤ Kva forventningar har du til leiinga, lærarar, elevar i arbeidet med å nå målet? Kven kan bidra med kva? ➤ Kva føresetnader må vere på plass for å lykkast? ➤ Korleis vil du som rektor følge opp mål og strategiar? 	<ul style="list-style-type: none"> ➤

<p>Og ved å Styrkje samhandlinga med regionalt arbeids- og næringsliv og kommunane.</p>				
Pedagogisk utviklingsarbeid				
Mål / formål / område	Kjelder / Datagrunnlag	Mål	Spørsmål til refleksjon	Avtale om oppfølging
<p>MÅL: Vi skal bidra til at elevane og lærlingane utviklar kunnskap og, dugleik og haldningar som gjer at dei kan meistre liva sine og delta i arbeid og fellesskap i samfunnet.</p> <p>Vi når målet ved å: Sikre god gjennomføring og fagleg kvalitet gjennom tydeleg resultatfokus og systematisk kvalitetsvurdering og kvalitetsutvikling på alle nivå</p> <p>Viktige føresetnader:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Implementering av styringsdokumentet for det pedagogiske arbeidet / VBV ➤ Prosessar og pedagogisk utvikling 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tilstandsrapporten ➤ Referat frå skulebesøket ➤ Karakterstatistikk ➤ Sluttarar ➤ Sluttårsaker ➤ Stryk / IV ➤ Standpunkt/eksamen ➤ Overgang til læreplassar ➤ Elevundersøkinga ➤ Skulestart ➤ Oppfølging gjennom året 		<ul style="list-style-type: none"> ➤ <i>Kva forventningar har du til utviklingsarbeidet på skulen?</i> ➤ Kva er du mest nøgd med når du ser på resultat og tilstandsrapport? ➤ Kva data er viktige som indikatorar på kvalitet? ➤ Korleis opplever du handlingsrommet i styringsdokumentet? ➤ Korleis vil du bruke handlingsrommet til arbeid med kvalitet? ➤ Korleis sikrar du kvalitet i arbeidet med implementering av tiltak? ➤ <i>Korleis kan skulen lukkast med å få elevane med?</i> ➤ Korleis arbeider skulen med elevmedverknad? ➤ Korleis følgjer du opp arbeidet med trivsel for elevane? ➤ <i>Korleis kan leiinga lukkast med å få tilsette til å arbeida med utviklingsarbeidet?</i> ➤ Kva mål / forventningar har du for samarbeid i personalet? Korleis er samarbeidet organisert? ➤ Kva rolle har leiinga i høve kollektivt arbeid? ➤ Kva har de gode erfaringar med? ➤ Korleis vil du bruke deg sjølv i dette arbeidet? 	

<ul style="list-style-type: none"> ○ Læringsresultat ○ Læringsmiljø ○ Lokalt læreplanarbeid <p>➤ Styringsdokumentet s. 2 om Auka gjennomføring</p>			<ul style="list-style-type: none"> ➤ Korleis vil du bruke leiargruppa di? ➤ Korleis vil du og leiargruppa følge utviklinga i løpet av skuleåret? <ul style="list-style-type: none"> ○ Blikk for alle og fokus på den enkelte ○ Hjerne og Hjerter ➤ <i>Har du som rektor det du treng for å lykkast med utviklingsarbeidet?</i> ➤ <i>Kva kan skuleeigar bidra med? Har du noko konkret du vil setja fokus på no i haust, og som du vil skuleeigar skal bidra med? Kva treng du av skuleeigar / meg for å gjere dette?</i> 	
Personalleiing				
Mål / formål / område	Kjelder / Datagrunnlag	Mål	Spørsmål til refleksjon	Avtale om oppfølging
<p>Kompetent – offensiv og i dialog</p> <p>Utdrag SFS2213:</p> <p><u>3. Innledning</u> <i>Arbeidstidsavtalen skal bidra til størst mulig profesjonalitet i lærernes yrkesutøvelse slik at opplæringstilbudet til elevene blir best mulig. Lærerne har ansvar for å bidra til en positiv samhandlingskultur og samarbeide slik at</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Resultat og oppfølging MU ➤ HMS-rapport ➤ Sjukefråvær 		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kva inneber verdiane kompetent, offensiv og i dialog i personalarbeidet? ➤ Kva er du nøgd med når det gjeld personaleiing? ➤ Kva utfordringar opplever du? ➤ Kva fortel datagrunnlaget? ➤ Korleis følgjer skulen opp tiltak etter MU? ➤ Kva ser du som viktig å prioritere for personalarbeidet? ➤ Korleis arbeider skulen med kartlegging av behov for kompetanseutvikling? ➤ Kva planar har skulen for kompetanseutvikling for ulike personalgrupper? ➤ Korleis involverer leiinga tillitsvalde, arbeidsmiljøutvalet, medarbeidarane? ➤ Korleis arbeider skulen systematisk med arbeidsmiljøet? 	

<p><i>målsettingene i lov, fag- og læreplaner samt lokale mål kan bli realisert.</i></p> <p><i>.....God samhandling på alle nivåer og systematisk samarbeid mellom lærerne er viktig for å kunne utvikle skolen. Dette må legges til grunn i prosesser for å ivareta den enkelte skoles behov for organisering av arbeidstiden.</i></p> <p>Viktige føresetnader:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Personalarbeid ➤ Kompetanseutvikling ➤ Leiarutvikling/-team 			<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kva er du nøgd med / kva er utfordringane når det gjeld <ul style="list-style-type: none"> ○ Leiarstruktur ○ Leiarteam / - leiargruppe-utvikling 	
Strukturkvalitet og organisasjonsutvikling / omstilling				
Mål / formål / område	Kjelder / Datagrunnlag	Mål	Spørsmål til refleksjon	Avtale om oppfølging
<p>MÅL: Vi skal utvikle og sikre utdanningstilbod som er kjenneteikna av heilskap, kvalitet og tenleg organisering og som svarar på behova i arbeids- og næringsliv</p>	<p>Skulen sine egne undersøkingar /Udir Evalueringar</p>		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kva er skulen sine sterke sider som organisasjon? ➤ Kva ser du som viktig å utvikle vidare? Kva planar? ➤ Kva erfaringar har du/skulen med omstillingsarbeid? 	

Vi når målet ved å: Bygge ein framtidsretta skule- og tilbodsstruktur med rom for profilerte tilbod og med kapasitet for omstilling.				
Viktige føresetnader: ➤ Organisasjonsutvikling ➤ Endring og omstilling				
Strukturkvalitet, ressursar og økonomisk-administrativ leiing				
Mål / formål / område	Kjelder / Datagrunnlag	Mål	Spørsmål til refleksjon	Avtale om oppfølging
➤ Økonomi <ul style="list-style-type: none"> ○ Budsjett og økonomisk resultat ○ Bygg 	Oversikt regnskap Underskudd, fond Lokalt budsjett for skulen Tilstand bygningar og utstyr - godkjenning		<ul style="list-style-type: none"> ➤ <i>Kva prinsipp legg leiinga til grunn for økonomistyring?</i> ➤ Kva rutinar har skulen i høve til økonomistyring? ➤ Korleis er ansvar og oppgåver fordelt? ➤ Kva kan du seie om ressursrammene? ➤ Kva kan du seie om utstyrssituasjonen og bygningsmessige rammer? ➤ No og framtidig? 	
Forvaltningskompetanse og kvalitet				
Mål / formål / område	Kjelder / Datagrunnlag	Mål	Spørsmål til refleksjon	Avtale om oppfølging
Vi skal som forvaltningsorgan ha system og rutiner for å sikre og utvikle kvalitet. Viktige føresetnader:	Eigenevaluering lovkrav Klagesaker/-handsaming Resultat tilsyn o.a.		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kva rutinar har skulen for å sikre at verksemda er innanfor lov, forskrift og avtaleverk? ➤ Har du eit døme på ei sak/ eit vedtak du/skulen er godt nøgd med? ➤ Har du eit døme på ei sak/ eit vedtak du hadde gjort annleis no? 	

<ul style="list-style-type: none"> ➤ Forvaltningskompetanse ➤ Lovkrav omsett til praksis med sikte på læring og fullføring 			<ul style="list-style-type: none"> ➤ <i>Korleis kan god forvaltningskompetanse bidra til kvalitet i opplæringa?</i> 	
Skuleleiing som fremjar læringsarbeidet				
Mål / formål / område	Kjelder / Datagrunnlag	Mål	Spørsmål til refleksjon	Avtale om oppfølging
<p><i>SFS2213:</i> <i>Skoleleder spiller en helt sentral rolle for lærings-, utviklings- og utdanningsarbeidet. Anerkjennende og forpliktende samspill mellom skoleiere, andre ledere, tillitsvalgte, kollegiet og støttetjenester er nødvendig for at man sammen kan bidra til god utdanningsledelse. Tillitsvalgte og ledelsen har, gjennom lokale prosesser et særskilt ansvar for å realisere en utdanningsledelse som fremmer læringsarbeidet.</i></p> <p>Viktige føresetnader</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Leiarrolla ➤ Medarbeidarskap ➤ Profesjonsutvikling og kollektivt arbeid 	<p>MU Eigenvurdering</p>		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Alt i alt: Korleis trivest du i leiarrolla? ➤ Kvifor ønskjer du å vere leiar? ➤ Kva kan skuleeigar/regionleiar gjere for at du skal oppleve leiarstøtte og oppfølging? 	

UTKAST