

Stillings- og personprofil

Skoleleder

Dyssegårdsskolen

Generelle oplysninger

Adresse	Dyssegårdsskolen Dyssegårdsvej 26, 2900 Hellerup Tlf.: 39985550 dyssegaardsskolen@gentofte.dk
Stilling	Skoleleder
Reference	Gentofte Kommune Skolechefen
Løn- og ansættelsesvilkår	Løn- og ansættelse sker i henhold til gældende overenskomst for skoleledere. Der vil være mulighed for tillæg efter forhandling.
Tiltrædelse	Stillingen forventes besat d. 1. december 2019 .
Yderligere oplysninger	Kan indhentes ved henvendelse til skolechef Hans Andresen, tlf. 2235 4488 eller bestyrelsesformand Marianne Bugge Zederkof, tlf. 2076 50 99
Rekrutteringsforløbet	Stillingsopslag: Jobnet, Folkeskolen og LinkedIn. Ansøgningen sendes via Gentofte Kommunes elektroniske jobformular. Ansøgningsfrist: Onsdag den 18. september 2019 kl. 23:59.
Samtaler og test:	Samtaler forventes at blive afholdt i uge 40/41 på Gentofte Rådhus. Kandidater der går videre til 2. samtalerunde skal være indstillet på medvirke til udarbejdelsen af egen personprofil i regi af Gentofte Kommunes HR-afdeling. Anden samtalerunde forventes at blive afholdt i uge 44.

Skoleudvikling i Gentofte Kommune

På skoleområdet i Gentofte Kommune er der fokus på fortsat realisering af folkeskolereformen og *Læring uden Grænser* for at sikre, at ethvert barns potentialer og ressourcer bruges, udfoldes og udnyttes maksimalt.

Ud over fokus på elevernes faglige udvikling har vi i Gentofte Kommune fokus på elevernes dannelse, herunder den sociale og personlige udvikling samt trivsel.

Alle elementer er vigtige forudsætninger for at sikre fundamentet for et godt børne-, unge- og voksenliv.

Siden 2014/2015 har tre faste udvalg varetager det fælles strategiske arbejde med implementering af folkeskolereformen på tværs af folkeskolerne i Gentofte Kommune.

De tre faste udvalg har fokus på henholdsvis Synlig Læring, Fællesskaber og Fremtidens udskoling.

De faste udvalg sætter retningen for det pågældende prioriterede indsatsområde samt sikrer videreudvikling, forankring og fremdrift på tværs af skolerne.

De tre faste udvalg består af både ledere og medarbejdere på skoleområdet og er nedsat af skoleledelserne.

Arbejdet med forankringen sker primært på den enkelte skole.

Skolerne i Gentofte, Gladsaxe og Rudersdal Kommuner (3K) har siden 2014 samarbejdet om **Synlig Læring** gennem udviklingsforløbet "[*Alle elever skal lære at lære mere*](#)", støttet af A.P. Møller Fonden. Fra 2018 har skolerne arbejdet målrettet med:

Kapacitetsopbygning: Skolernes evne og kapacitet til at vidensdele og arbejde videre med erhvervet læring, viden og metoder ift. Synlig Læring.

Praksisudvikling: Skolernes evne til at omsætte erhvervet læring, viden og metoder til praksis ift. undervisningen og den enkelte elevs læring.

Kompetenceudvikling: Skolernes Synlig Læringsteam (ledelse, LIC og ressourcepersoner) deltager i et kompetenceudviklingsforløb, som kvalificerer dem til at igangsætte og lede kapacitetsopbygningen og praksisudviklingen på egen skole.

Kommunalbestyrelsen vedtog i oktober 2018 forslaget til **Fremtidens Udskoling**, som borgere og politikere har udarbejdet over halvandet år i tæt samarbejde med skoleledelser, udskolingslærere, skolebestyrelser og elever.

I de kommende år vil udskolingseleverne i stigende grad opleve en folkeskole, der arbejder med elevernes mulighed for at være sig selv i forskellige fællesskaber og have både lokalt og globalt udsyn.

Eleverne vil også opleve en udskoling, der arbejder med elevernes mod til at fejle, deres evne til at tilgå en opgave nysgerrigt og vedholdende, og hvor der er mulighed for at få hjælp af lærere og kammerater.

Endeligt vil eleverne opleve en mere udforskende og skabende tilgang til læring. Skolerne vil arbejde mere projektorienteret med tid til fordybelse og det kreative element.

Visionen for arbejdet med **Fællesskaber** er, at alle børn og unge oplever glæden ved at deltage i fællesskaber. Strategi for fællesskaber "Fællesskaber med forskellighed" skal bidrage til at realisere denne vision. Strategien definerer et fælles værdigrundlag, målsætning, rammevilkår og principper for udvikling af børne- og ungemiljøer og angiver dermed en klar og tydelig retning for realisering af visionen.

Fællesskaber med forskellighed er en fælles forpligtelse, tydeligt ansvar med klare roller, og samarbejde er et centralt indsatsområde for realisering af strategien.

Til at understøtte strategien er ”Fællesskabsmodellen” udviklet som et konkret pædagogisk værktøj, der kan understøtte arbejdet på skolerne med at skabe inkluderende læringsmiljøer for alle.

Ledelsesudvikling for skoleledelserne i Gentofte Kommune

Gentofte Kommune udvikler og understøtter skoleledelserne bl.a. i arbejdet med kommunens vision for skoleområdet *Læring uden grænser* og de strategiske indsatsområder samt udvikle skoleledelsernes robusthed på individuelt-, gruppe- og organisatorisk niveau.

Ledelsesudviklingen understøtter i sin helhed udviklingen af den enkelte skole og på et overordnet plan fremtidens skolevæsen i Gentofte Kommune.

Om Dyssegårdsskolen

Dyssegårdsskolen er en del af Gentofte Kommunes skolevæsen, som består af 11 almene folkeskoler, en specialskole og en ungdomsskole.

Dyssegårdsskolen er en tre sporet skole med ca. 730 børn, og omkring 50 lærere, 30 pædagoger samt medhjælpere, ledelsen og administrativt personale.

Skolen har en skolefritidsordning 0.-3. klasse (GFO), en fritids- og aftensklub (Olympia/Vognfjederen).

Der er et tæt samarbejde mellem lærere og pædagoger og dermed en tæt integration mellem undervisning og fritid. Der er tilknyttet pædagogisk personale fra GFO og fritidscentret indtil 6. klasse.

Skolen er organiseret med et ledelsesteam, der ud over skolelederen består af viceskoleleder, indskolingsleder, afdelingsleder for GFO og fritidscenter samt administrativ leder.

Dyssegårdsskolens vision er forankret i:

- Trivsel
- Høj faglighed
- Positivt menneskesyn
- Fællesskaber

Skolen prioriterer derfor læringsmiljøer, der er kendetegnede ved faglig fordybelse, fællesskab, ansvarlighed og stærke relationer samt en generel nysgerrighed for hinanden, sproget og verden udenom.

Skolen og bestyrelsen har fællesskaber på dagsordenen. Der lægges vægt på at skabe en lærerig og nærværende skoledag ud fra en grundlæggende antagelse om at børn og voksne gør det så godt de kan, at sprog skaber virkelighed og at tage ansvar for relationen.

Dyssegårdsskolen er i gang med at udvikle skolens vejlederkultur som skal kendetegnes ved nysgerrighed på hinandens praksis og en tro på, at man udvikler sig bedst gennem stadig faglig refleksion, ved at forberede undervisningen sammen og diskutere faglige mål og progressions- samt læringsmål.

Dyssegårdsskolen har dygtige og glade børn med tilfredse forældre, der er meget engagerede i skolens arbejde og deres børns trivsel.

For nærmere oplysninger se <http://www.dyssegaardsskolen.dk/> og gentoftekommune.dk

Skolelederens hovedopgaver og faglige profil

Én af den nye skoleleders vigtigste opgaver er at være en engageret og motiverende personaleleder, herunder at stå i spidsen for skolens ledelsesteam og være sparrings- og refleksionspartner for ledere og medarbejdere. Skolelederen skal udfordre og understøtte skolens dygtige og kompetente medarbejdere. Dette kan bl.a. ske gennem en skarp faglighed, men også gennem et fokus på at delegere ledelseskompetence og ansvar til medarbejderne.

Den nye skoleleder er en målrettet og handlekraftig person, der skal sætte fokus på skolen som arbejdsplads og arbejder aktivt på at sikre en god trivsel og trygge rammer for arbejdet. Skolelederen skal forstå folkeskolens kerneopgaver og kunne sætte en tydelig ledelsesmæssig dagsorden samt se potentialet for folkeskolens udvikling.

Dyssegårdsskolens nye skoleleder skal kunne håndtere en kompleks faglig og styringsmæssig virkelighed på en måde, der indgyder troværdighed, tillid og ro. Skolelederen er en person der har stor legitimitet og accept i forhold til alle relevante samarbejdspartnere. Han/hun skal kunne se muligheder for Dyssegårdsskolen samt fortsætte det solide samarbejde med forældre og bestyrelse.

Skolelederen skal favne bredt og skabe rammerne for, at skolen fortsat er aktiv i alle relevante samarbejdsrelationer med fritidsforeninger, gymnasier, erhvervsliv m.v.

Det er ligeledes væsentligt, at skolelederen sikrer gode relationer og frugtbare samarbejder med de øvrige skoler i kommunen og forvaltningen.

Uddannelse

Den nye skoleleder skal have dokumenteret ledererfaring og en relevant uddannelsesmæssig baggrund. Skolelederen kan have skoleerfaring, men kan også have erhvervet sin ledelseserfaring fra anden lignende vidensorganisation. Det er væsentligt, at skolelederen har stor forståelse for, hvorledes velfungerende og udviklingsorienterede vidensbaserede miljøer fungerer. Samtidig vil erfaring med og interesse for at kunne håndtere økonomi og forskellige styringsværktøjer i en moderne uddannelsesinstitution blive vægtet.

Den nye leder må gerne have gennemført en lederuddannelse, fx diplom, master eller tilsvarende.

Skolelederens personlige profil

Stærke relationskompetencer og evnen til at lytte på en tillidsvækkende og konstruktiv måde er vigtige ingredienser i ledelsesopgaven på Dyssegårdsskolen.

Skolelederen skal tydeligt kunne sætte mål og retning samt etablere de fornødne rammer, hvori medarbejderne kan arbejde målrettet og udviklingsorienteret i forhold til elevernes læring.

Den nye skoleleder er en nærværende, udadvendt person med stærke kommunikative kompetencer. Skolelederen har en anerkendende samarbejdsstil, der på en positiv og direkte måde evner at sætte en tydelig retning for alle medarbejdere og derigennem skabe professionelt følgeskab.