

Den nye ledelsesstruktur på Rudolf Steiner-Skolen i Odense

LIDT HISTORIK

Som det har været tradition på landets Rudolf Steiner-Skoler har vi på vores skole, siden den blev grundlagt i 1971, haft KOLLEGIAL LEDELSE! Det allerførste år sad fire lærere – børnehaveklasseleder, 1. og 2. klasses klasselærere samt en eurytmist – og holdt lærermøde hver torsdag! Alle var med i alle beslutninger – og således arbejdedes der i mange år – hvert år voksede kollegiet med mindst et medlem!

I 80'erne og 90'erne arbejdede kollegiet med Hans Brodal fra Sea Quinta for at belive og forny vores ledelsesform. Vi fik arbejdet med at bruge mandatgrupper til veldefinerede og velbeskrevne opgaver, idet vi oplevede at det kunne lette vores arbejdsgange.

For et par år siden blev ønsket om igen at se på vores ledelsesstruktur stærkere og stærkere. Vi ønskede at sætte et arbejde i gang på at forbedre og forny! Vi måtte indrømme, at vi med vores ledelsesform – som vi, ideelt set, fandt rigtig – havde visse vanskeligheder

- Vores arbejdsgange blev for tunge
- Vores arbejdsgange blev for langsomme
- Vi brugte for mange ressourcer – menneskelige såvel som økonomiske
- Vi var, så at sige, for mange om bordet
- Det var for vanskeligt at få uddelegeret arbejdet
- Vi gjorde for lidt brug af mandatgrupper
- Der var for lidt gennemsigtighed: Hvor går man hen med hvad? Og hvad sker der så?

Hvordan skulle vi lade os inspirere til nyt?

Hvem kunne hjælpe os på vej?

Hvad ville være det rigtige for os?

ARBEJDET SÆTTES I GANG!

Valget faldt endnu en gang på at gøre brug af det nordiske Sea Quinta.

Noget om Sea Quinta

"SEA Quinta sætter individet med sine evner og erfaringer i centrum. Vi ser social og pædagogisk udvikling som en stadig fortløbende læreproces, og organisationsudvikling som en del af og et middel i samfundsudviklingen, og vil bidrage til at styrke civilsamfundet som en balancerende kraft til de økonomiske og politiske kræfter.

SEA Quinta er et aktuelt tilbud til alle virksomheder, ikke mindst til institutioner og virksomheder, som ser behovet for at stimulere menneskelig udvikling. Grundlæggende temaer er: Hvordan skabe organisations- og samarbejdsstrukturer som tjener virksomhedens ide',

organisationsstrukturer som bygger på den enkelte medarbejders engagement i virksomheden, og hvordan arbejder man hen imod en bæredygtig selvforvaltning".

Processen

Processen indledtes i sommeren 2010, og i slutningen af sommerferien umiddelbart før skolestart, havde kollegiet og de bestyrelsesmedlemmer, der havde mulighed for det, et seminar på 2 dage med Lotte Juul Lauesen, Sea Quinta Danmark og Finn-Einar Kollstrøm, Sea Quinta Norge. De hjalp os i proces – og arbejdet blev planlagt at finde sted på udvalgte lærermøder.

Lotte Juul Lauesen kom igen og arbejdede med kollegiet i december, og i februar 2011 kom både Lotte Juul Lauesen og Finn-Einar Kollstrøm i 2 dage.

Det hele begyndte nu at udkrystallisere sig! Vi nærmede os land!

DEN NYE LEDELSESSTRUKTUR

Kollegiet besluttede følgende struktur:

Der nedsættes 4 mandatgrupper

- Pædagogisk mandatgruppe
- Medarbejdermandatgruppe
- Økonomimandatgruppe
- Byggemandatgruppe

Og fra disse 4 mandatgrupper går formændene videre til

- Daglig ledelse

Hvor de sidder sammen med skolelederen og souschefen

KORT BESKRIVELSE AF DE FIRE MANDATGRUPPER SAMT DAGLIG LEDELSE

PÆDAGOGISK MANDATGRUPPE

Overordnet opgave: at have det pædagogiske overblik og ansvar på skolen

Et udpluk af ansvarsområder:

- Pædagogisk supervision/mentorordning- at tilbyde relevante kurser til kolleger, arbejde på at fremme det pædagogiske liv
- Henvendelse/handling/bearbejdelse af pædagogiske problemer
- Fremadrettet overblik over den pædagogiske fagfordeling/pædagogisk vinkel til fagfordeling
- Planlægning af det pædagogiske arbejde på lærermøder, pædagogiske dage
- Planlægge informationsaften og optagelsessamtaler ny børnehaveklasse