

GENITOR

– gør god ledelse bedre



PÅ VEJ
MOD LEDELSE
I FOLKESKOLEN

ET TALENTUDVIKLINGSPROGRAM
FOR KOMMENDE SKOLELEDERE

PÅ VEJ MOD LEDELSE I FOLKESKOLEN

Det er gode grunde til at dyrke ledelsestalenter i folkeskolen. To faktorer gør, at folkeskolen har særligt brug for at spotte og udvikle de medarbejdere, der har talent for skoleledelse:

Ved skoleledere forstår vi alle med en formel ledelsesrolle på skolen, dvs. afdelingsledere, viceskoleledere mv. og den øverste skoleleder på skolen.

▪ **For det første** har skolelederrollen forandret sig. Større skoler og folkeskolereformens krav om bedre resultater, en mere varieret skoledag og inddragelse af det omkringliggende samfund gør, at det er en særdeles kompleks affære at lede en skole.

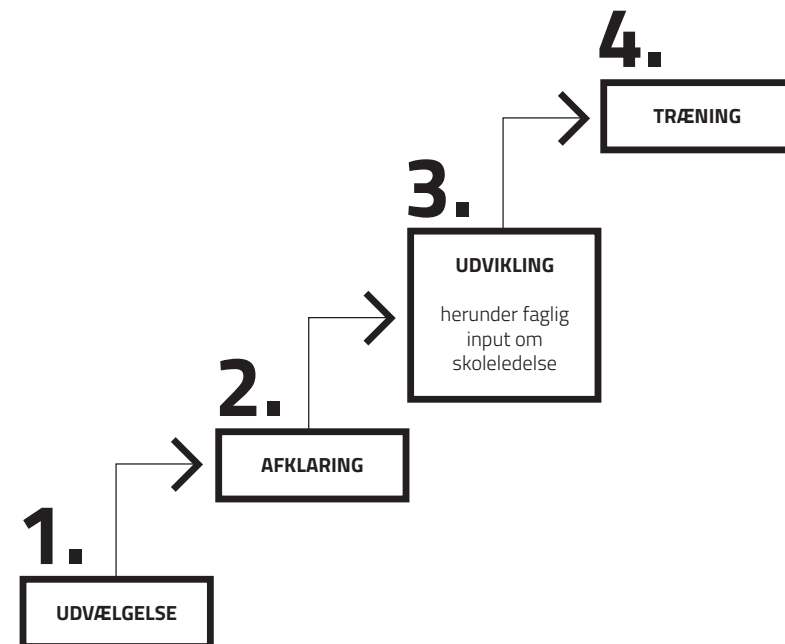
▪ **For det andet** er det i dag rigtig svært at rekruttere til ledige skolelederstillinger – og det bliver hele tiden vanskeligere; Skolelederforeningen anslår, at vi fremover hvert år vil se 200 skoleleder går på pension, ligesom mange skolelederstillinger bliver genopslået.

I GENITOR vil vi med vores talentprogram gerne være med til at løfte den store opgave, det er at få lærere med potentiale for at blive skoleledere til at se mulighederne i lederrollen.

GENITORS TALENTPROGRAM

Vores talentprogram bygger på en grundlæggende og styrke-baseret antagelse om, at deltagerne får det største udbytte ved et aktivt og praksisnært arbejde med deres unikke ledelsestalent. Vi har fokus på at bringe deltagerne styrker i spil, fordi det giver de bedste resultater.

Programmet har følgende elementer:



UDVÆLGELSE

FIND TALENTERNE

Talenterne skal findes. Nogle talenter vil have interesse for programmet af sig selv, og andre vil skulle hjælpes på vej.

Vi ved, hvor svært det kan være at få øje på talenterne. Derfor går vi i programmets opstartsfasen i dialog med skoleledere og skolechefer og rådgiver om, hvordan udvælgelsen bedst kan ske. Vi hjælper også med at håndtere de bekymringer, der ofte opstår i organisationer, der ønsker at arbejde med deres talenter:

- Hvad gør det ved organisationen, når nogle udpeges frem for andre?
- Vil der opstå forventninger hos deltagerne om, at der står et lederjob og venter i den anden ende af programmet?
- Hvad hvis talenterne søger andre græsgange efter programmet?

AFKLARING

FORBEREDELSE OG SELVINDSIGT

Talenterne skal kende sig selv, deres styrker og svagheder.

Når talenterne er udvalgt, gennemgår de bl.a. nogle test:

- **Personlighedstesten NEO-PI-R**, der er den mest bredest funderede og bedst dokumenterede. Den integrerer årtiers forskning i personlighed, og den bagvedliggende teori er den mest anerkendte inden for personlighedspsykologien; Fem faktor-modellen.
- **Læringsstiltest**, der kan gøre dig mere bevidst om din/dine foretrukne læringsstile, og give dig hjælp til at afklare hvordan du bedst stimulerer de øvrige læringsstile.

Testene gennemføres af GENITOR, og deltagerne interviewes og får individuel feedback på testresultaterne og rådgivning om, hvordan deres styrker kan udnyttes og videreudvikles (en leder-vurdering) samt hjælp til, hvordan der kan arbejdes videre med svagheder og udviklingsområder.

UDVIKLING

DIALOG MED TALENTERNE OM SKOLELEDELSE

Deltagerne skal arbejde med at bringe deres styrker i spil, og de skal introduceres til en række aspekter, der har betydning for arbejdet som skoleleder.

Formen er en række workshops med deltagelse af alle på holdet. De forskellige workshops veksler mellem:

- Faglige oplæg
- Refleksionsrum
- Oplæg fra og dialog med skoleledere
- Netværksdannelse
- Fastlæggelse af og arbejde med talentplaner (individuelle planer, hvor der indgås aftaler med nærmeste leder om "træningsbaner")
- Arbejde med egne projekter

Herudover indgår der – imellem de enkelte workshops – individuel coaching, hvor deltagerne får sparring og rådgivning om deres talentplaner, projekter og individuelle udvikling. Ligesom der kan arbejdes med mentorforløb.

TRÆNING

TRÆNING AF TALENTERNE

Talenterne skal øve ledelse. De skal sikres en træningsbane og have mulighed for at øve sig.

Talent udvikles gennem træning, og det foregår i praksis; ikke i et undervisningslokale. Man udvikler ledelse ved at udøve ledelse, og gerne i situationer, der ligner den hektiske hverdag skoleledelse udøves i, hvor der er tryk på; tidspres, risiko, synlighed og strategisk betydning. Ligesom det handler om at arbejde grænseoverskridende f.eks. i forhold til nye samarbejdspartnere, nye fagligheder, nye kontekster. Det kræver en træningsbane – talenterne skal have mulighed for at prøve sig selv af.

Omdrejningspunkterne er den individuelle talentplan på den ene side og egne projekter på den anden.

Den individuelle talentplan indeholder et rids af deltagerens styrker, svagheder og udviklingsområder. Talentplanen er en slags aftale mellem deltageren og dennes nærmeste leder, hvor det beskrives, hvordan deltageren i praksis får bragt sit talent i spil, og hvordan der sikres konkrete træningsbaner herfor.

Egne projekter er større projekter på skolen eller i kommunen, hvor deltageren – gerne i samarbejde med andre fra talentholdet – får (med)ansvar for at drive et større strategisk projekt fremad.

PROGRAMMET

Programmet **”PÅ VEJ MOD LEDELSE I FOLKESKOLEN – TALENTUDVIKLING”** er udviklet i samarbejde mellem GENITOR – med associeret partner Martin Isenbecker som ansvarlig for programmet, og konsulent Vibeke Rosenbeck som tovholder – og Karsten Mellon, ekstern lektor ved SDU, lektor ved UCSJ og Ph.d. stipendiat ved RUC.

Karsten Mellon, der er cand.mag. i pædagogik og har en master i organisationspsykologi, vil i programmet stå for faglige oplæg omkring:

- Lederidentitet og det personlige lederskab
Hvad kræver det af mig at være leder?
- Dialogkompetence
Hvordan går vi som skoleledere i dialog med vores omgivelser?
- Skolekultur
Hvad er det for en organisatorisk virkelighed, vi udøver ledelse i?

Forløb

Programmet strækker sig over ca. et halvt år, men det kan tilpasses efter kommunens behov. Den eneste forudsætning er, at der er tid til at arbejde med talentplaner og egen projekter ind mellem de enkelte workshops.

Vi forankrer typisk programmet hos skolechefen, der i tæt dialog med skolelederne beder interesserede lærere om at ansøge om deltagelse i programmet.

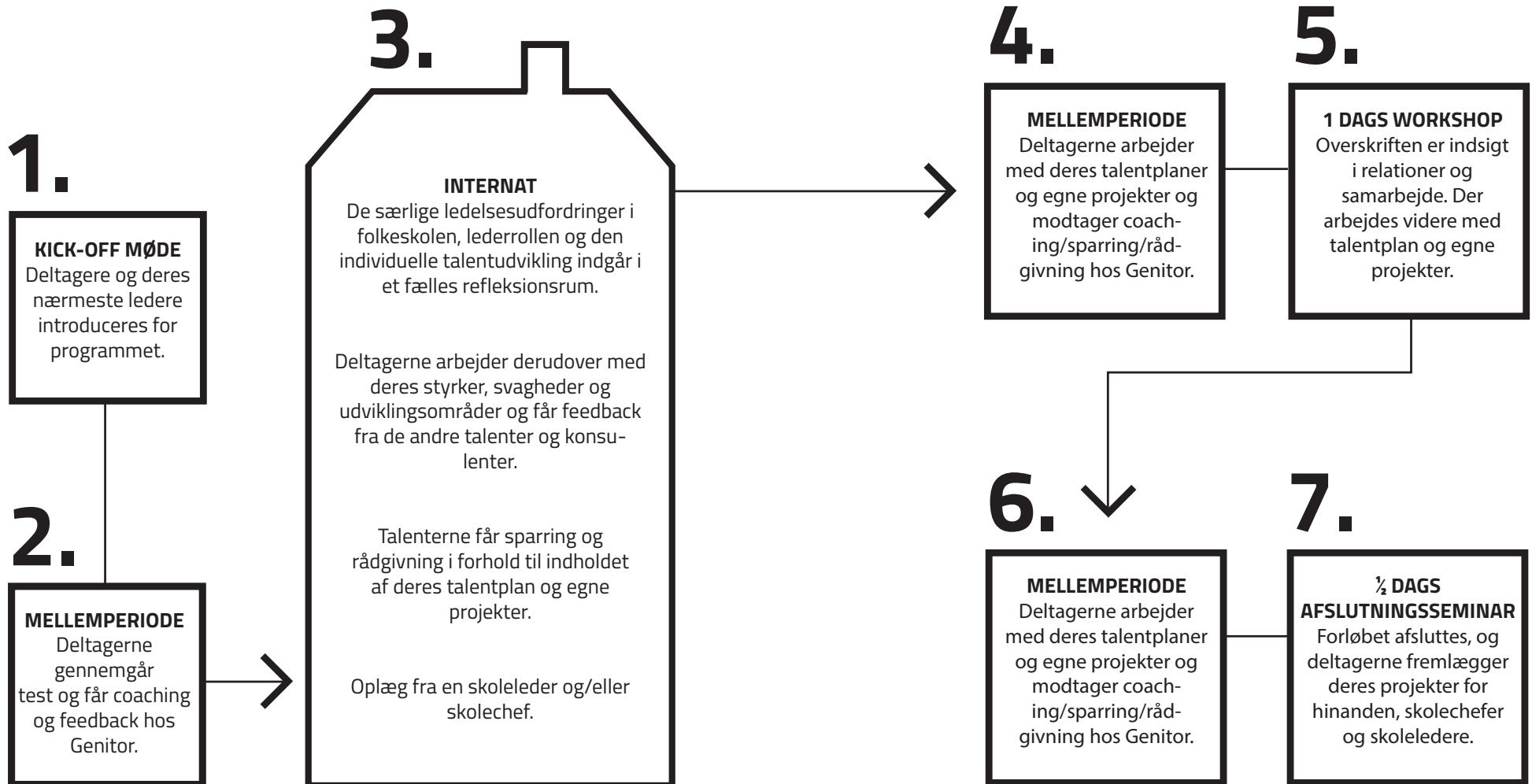
Vi sammensætter hold på baggrund af ansøgningerne og aftaler med skolechefen, hvor mange deltagere der skal være på et hold – og om der er interesse for at arbejde med blandede hold med deltagere fra flere kommuner.

GENITOR deltager i et indledende møde med skolechef og skoleledere om udvælgelse af deltagere, lancering mv. Forløbet er yderligere beskrevet på næste side.

PRIS

Prisen for hele forløbet er 19.500,- kr. ekskl. moms pr. deltager. Der vil være rabat, hvis en kommune leverer 3 deltagere, så er 3. deltager til halv pris.

FORLØB



SE DATOER FOR DET AKTUELLE FORLØB PÅ GENITOR.DK

HVEM ER VI?

Genitor er et konsulentfirma, der arbejder med ledelsesudvikling, og vores ydelser omfatter eksempelvis: Toplederrådgivning, individuelle lederudviklingsforløb, udvikling af ledelsesteam, etablering af ledernetværk og talentudvikling.

Vi baserer os på tilgange, der er veldokumenterede, og på metoder og værktøjer, der dokumenterbart virker. Det er vores udgangspunkt, at god ledelse er kendetegnet ved, at der er sammenhæng mellem lederprofil, lederrolle og lederadfærd; mellem den man er, det man skal, og det man gør.

Vi har solid erfaring med skoleledelse – dels har vi medvirket ved en lang række ansættelser af skoleledere på alle niveauer, dels har vi gennemført forskellige former for udviklings- og lederevalueringer for grupper af skoleledere, ligesom vi rådgiver mange skoleledere 1:1.

Læs mere om Genitor og vores konsulenter på vores hjemmeside www.genitor.dk.