

Hørings svar fra Kobberbakkeskolen afd. Sydby-X, Y og almen

Ledelsesorganiseringen på skolerne.

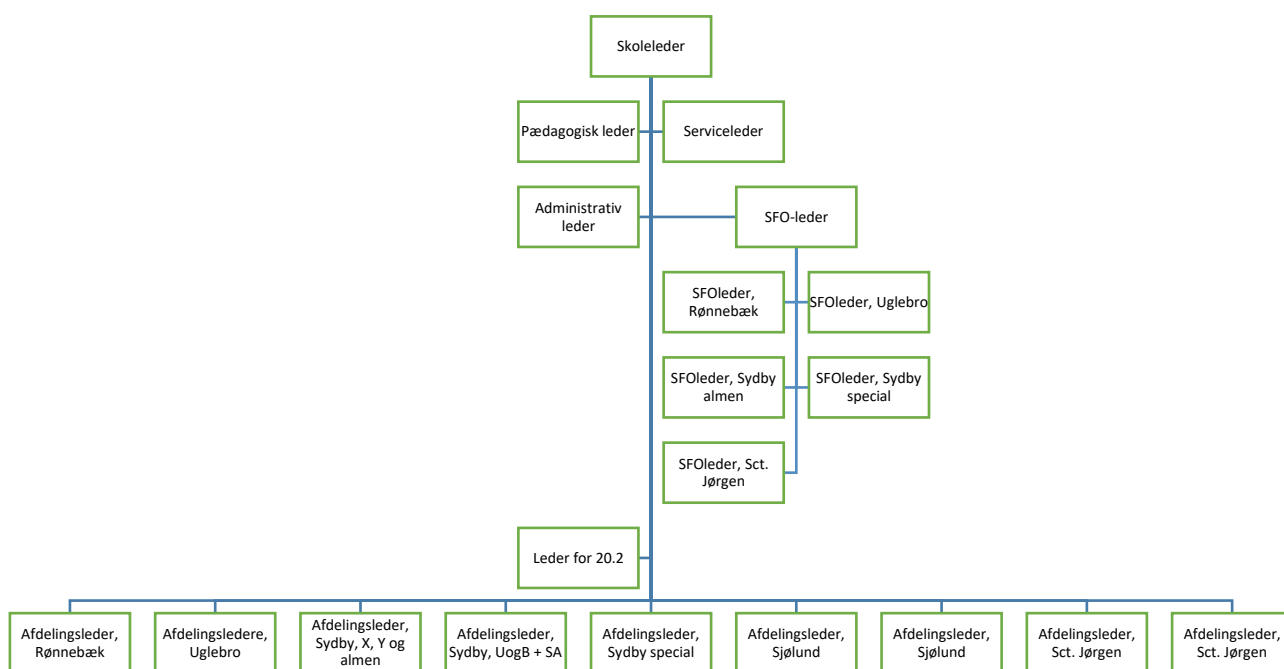
Vi oplever at der på Kobberbakkeskolen er for mange, forskelligartede matrikler til en overordnet leder.

Der mangler konsensus i forhold til muligheder og vilkår imellem afdelingerne.

Den overordnede ledelse har ikke ressourcer nok til at klæde deres afdelingsledere på til en fælles kultur og forståelse. Således at afdelingslederne føler sig sikre på deres mandat og opgaver, så de kan lede og støtte op om alle medarbejdere, særligt nye medarbejdere.

Den enkelte lærer står alene, med opgaver der tidligere krævede et ledelsesansvar.

Den besluttede ledelsesorganisering med to ledelsesniveauer, er ikke den vi oplever i det daglige men tværtimod som nedenstående diagram. Kommandovejen er lang, og derfor opleves det at dialog er nedprioriteret. Der er en høj grad af topstyring og det har negative konsekvenser for medarbejdernes trivsel og engagement, idet initiativer ikke får lov at vokse nedefra.



Nøglepersoner, som ex pædagogiske leder kommer ikke synligt i spil i den nuværende struktur, og pædagogiske beslutninger bliver truffet uden for den pædagogiske praksis.

Det er ikke til fulde lykkedes at bruge de enkelte matriklers styrker og værdier, eller at udnytte en stor skoles ressourcer til at løfte der hvor der er behov.

Det har været stor udskiftning i ledelsesteamet.

Vi har en oplevelse af at der er stor udskiftning i personalet og at erfaringer og ressourcer er gået tabt.

Vi frygter at så stor en skole ikke længere er attraktiv når det gælder om at rekruttere nyt personale, særligt på lærersiden og også afdelingsledersiden.

Vi så gerne en organisering der tilgodeså almeneleverne på Sydby og Uglebro. Hvor 0.-6. klassestrin var samlet, således at elever ikke oplever tre afdelingsskift, med dertilhørende lærerskift, i deres skoletid.

Vi har som skole en ny samlet socialfaktor, som ikke tilgodeser eleverne på afdeling Sydby.

Ledelsesrum

Vi oplever at den daglige leder ikke er i stand til hensigtsmæssigt og veldefineret udføre sit mandat og at den daglige leder ikke træffer de nødvendige beslutninger med passende beslutningshastighed. Når de gør, oplever vi sommetider kontrabeslutninger.

Mange af afdelingslederens opgaver, vanskeliggøres af behovet for AKT-ressourcer, som dræner ledelsesrummet for afdelingslederen.

De mangeartede opgaver kan have betydning for at en del opgaver "syltes", glemmes eller falder ned mellem to stole. Det bevirker at vi i dagligdagen kan opleve beslutninger, som vi ikke har indflydelse på og som påvirker vores daglige virke bliver gennemført uden forudgående dialog.

Konstituerede afdelingsledere deltager pt ikke i møder for ledelsesteamet, hvilket bevirker at medarbejderne må gå forgæves efter svar.

Det er blevet sværere at igangsætte lokale initiativer, da disse skal tilgodes alle skolens matrikler.

Forældreindflydelse

Det er blevet sværere for forældrene at igangsætte lokale initiativer da det skal ske under hensyntagen til de øvrige matrikler.