

Framtidsrettet - kompetent - handlekraftig

Område 1 - Ledelse

Ledelse av læring

Ledere i oppvekst- og opplæringssektoren utvikler og leder dyktige kunnskapsmedarbeidere som sikrer et godt læringsutbytte og innfrir samfunnsmandatet.

Tidlig innsats

Ledere har handlingsrom og tilgang på kompetanse og ressurser som sikrer tidlig innsats på alle nivå og gir best mulig grunnlag for videre vekst og utvikling.

Kompetansebygging for fremtiden

Ledere i oppvekst- og opplæringssektoren har ansvar for å legge til rette for utvikling av **kompetente, kritisk tenkende og robuste individer som mestrer et samfunn i stadig endring.**

Et godt skole- og barnehagemiljø

Ledere sikrer gjennom systematisk arbeid et inkluderende og stimulerende fysisk og psykososialt miljø der alle verdsettes og møtes med respekt og positive forventninger.

Andre yrkesgrupper

Ledere har handlingsrom og ressurser til å engasjere andre yrkesgrupper med relevant kompetanse, som sammen med lærerne kan sikre god og tilpasset oppfølging på det sosial- og helsefaglige området.

Dyktige skole- og barnehageeiere

Ledere har en engasjert og støttende skole- og barnehageeier med kompetanse og kapasitet på oppvekst- og opplæringsområdet som i tett dialog med lederne sikrer god oppfølging og utvikling av virksomhetene.

En attraktiv arbeidsplass

Ledere kan tilby gode arbeidsvilkår og attraktive karriereveier for å sikre seg godt kvalifiserte og engasjerte medarbeidere.

Livslang læring

Ledere har ansvar for å legge til rette for utvikling av nødvendige kompetanser for fremtiden.

Etisk bevissthet

Ledere har i samarbeid med hjemmet ansvar for at opplæringen styrker etisk bevissthet, respekt og toleranse for ulikhet og evne til å samhandle på tvers av kultur og landegrenser.

Et sterkt offentlig oppvekst- og opplæringstilbud

Ledere har ansvar for å sikre god og likeverdig opplæring for alle.

Område 2 – Lederens arbeidsvilkår

Lederlønn

Ledere har vesentlig høyere lønn enn personalet de er satt til å lede.

Økt handlingsrom

Ledere sikres handlingsrom til å forvalte virksomhetens ressurser.

Lederutvikling

Ledere sikres oppfølging og utvikling gjennom relevant kompetanseheving og studiepermisjoner.

Rekruttering av ledere

Ledere tilsettes av arbeidsgivere med høy rekrutteringskompetanse.

Tid til ledelse

Ledere har ansvar for å følge opp de ansatte slik at virksomhetens mål blir nådd, og bør ikke ha direkte oppfølgingsansvar for mer enn 15-20 medarbeidere.

Administrativ støtte

Lederen har rammer som gjør det mulig å etablere effektive stabs- og støttefunksjoner i kjernevirksomheten.

Økte ressurser

Lederen har tilstrekkelige ressurser til å bemanne, planlegge og gjennomføre opplæring med kvalitet.

Økt anerkjennelse av ledelse

Lederens stemme høres i debatten når viktige spørsmål om barn og unges oppvekst og opplæring diskuteres og når viktige politiske beslutninger tas.

Reduksjon av tidstyver

Lederen gis mer tid til pedagogisk ledelse gjennom å redusere unødig tid til rapportering og dokumentasjonsarbeid.

Et lag rundt eleven

Lederen har tilgang til nødvendige støttefunksjoner som sikrer et godt faglig og psykososialt oppvekst- og læringsmiljø.