Kulturtyper og kvalitet

Registreringsinstrumentet med OCAI-instrumentet[1] som forbillede

Fremgangsmåde (beskrivelse)

Instrumentet er konciperet til registreringen af skolekulturen, forstået som en skoles organisationskultur.

Fremgangsmåden bør gennemføres sammen med **alle** kollegerne. Ligeså vigtigt som resultatet er selve fremgangsmåden, som er egnet til at inspirere til en diskussion blandt lærerne omkring skolens kulturelle aspekter. Derfor bør en passende ramme (tilstrækkelig tid til diskussioner) stilles til rådighed og en grundig forklaring omkring formålet bør gives.

Lærerne arbejder i 3´er grupper, som sættes tilfældigt sammen. En person i gruppen overtager ansvaret for at resultaterne fastholdes og at efterfølgende registreres i det elektroniske protokolsystem.

1. Arbejdsopgave til grupperne:

Bring de **fire udsagn**, som du finder i de nedenstående **syv afsnit**, i den respektive rækkefølge, som mest svarer til din skole. Derved drejer det sig om at beskrive, hvordan den aktuelle situation faktisk er, **ikke** hvordan den burde være:

Det udsagn, som mest passer bedst på din skole, sættes øverst, det udsagn som passer mindst på din skole, sættes sidst; de øvrige to udsagn placeres som nummer 2 og 3.

Efterfølgende fordeles 100 point på disse 4 udsagn således at pointtallene reflekterer overensstemmelsen med din skole: Det udsagn, som stemmer mest overens (altså det, som du har placeret øverst), får flest point, udsagnet med den mindste overensstemmelse får færrest point. OBS: *Summen per afsnit skal altid være 100 point.*

Eksempler:

- *Det første udsagn gives 60 point, det 2. udsagn 25 point, det 3. udsagn 10 point, det 4. udsagn 5 point (sum = 100 point)*
- *Udsagn 1 får 50 point, udsagn 2 får 25 point, udsagn 3 får ligeledes 25 point, udsagn 4 får 0 point (sum = 100 point)*

Såfremt alle udsagn udfra dit synspunkt allesammen nogenlunde passer til din skole, tildeles hvert af de fire udsagn 25 point.

1 **Organizational Culture Assessment Instrument, kilde:** Cameron, K.S. & Quinn, R.E. (2006). *Diagnosing and changing organizational culture: based on the competing values framework.* San Francisco: Jossey-Bass.

2. Registreringsinstrument

1. Institutionens væsentlige kendetegn

a. Vores skole er et udpræget præstationsorienteret sted. Hos os er det vigtigt, at eleverne lærer meget og får gode afgangseksamener.

b. Vores skole er et meget personligt sted. Her er det som i en stor familie. Vi er i god kontakt med hinanden og fortæller meget om os selv til hinanden.

c. Vores skole er et meget dynamisk sted, som er i konstant udvikling. Vi er klar til at gå nye veje og dermed også klar til at risikere at begå fejl.

d. Vores skole er et klart reguleret og struktureret sted. Formelle krav og regler er vigtige orienteringspunkter hos os. Der lægges også stor vægt på godt fungerende forløb og processer.

2. Ledelsesstil og institutionsledelse

a. Vores skoleledelse anses generelt som værende præstations- og resultatorienteret, samt som krævende. Hvad der tæller for skoleledelsen, er gode resultater, som kan dokumenteres, foruden indad- og udadtil kommunikérbare succeser.

b. Vores skoleledelse anses generelt som værende omsorgsfuld, understøttende og fremmende. Der satses på tillid til medarbejderne og en skole, som fungerer på basis af en fælles forståen.

c. Vores skoleledelse anses generelt som værende innovativ og risikoberedt. Den har en konkret vision, kan overbevisende stå inde for denne og derigennem vinde medarbejderne til at medvirke i forandringsprocesserne.

d. Vores skoleledelse anses generelt som værende organiserende og koordinerende. Den er interesseret i gnidningsfrie forløb. Den overvåger i hvilket omfang krav opfyldes og regler overholdes.

3. Personaleledelse

a. Personaleledelsen på vores skole er udrettet efter et højt præstationsorienteret engagement. Vi føler os forpligtet til at opnå et højt præstationsniveau og dette anerkendes og værdsættes af skoleledelsen.

b. Vores skoles personaleledelse lægger vægt på samarbejde, klarhed og medbestemmelse. Vores skoleledelse sørger for, at medarbejderne deltager aktivt i skolelivet. Den sørger for at samarbejde og social interaktion ikke kommer til kort.

c. Personaleledelsen på vores skole fremmer medarbejdernes innovationsberedskab. Skoleledelsen respekterer medarbejdernes individuelle kreativitet og understøtter forandringsinitiativer og kreative løsninger.

d. Personaleledelsen på vores skole kendetegnes af transparens, forudsigelighed og stabile arbejdsforhold. Skoleledelsen lægger vægt på en klar rollefordeling og tydelige hierarkiske forhold.

4. Det som holder institutionen sammen

a. Det, som holder vores skole sammen, er vort stræben efter succes og opnåelse af mål (f.eks. skolepræstationer, tilmeldingstal, afgangseksamener). Vi er stolte over den kvalitet, vi har opnået og de tydeligt synlige succeser.

b. Det, som holder vores skole sammen, er loyalitet, gensidig tillid og en godt sammenhold Det personlige engagement for institutionen, især for et godt socialt klima, er meget stort på vores skole.

c. Det, som holder vores skole sammen, er den fælles stræben efter innovation, det fælles engagement for kreative udviklinger og det at tage nye udfordringer op. Vi er stolte af at have opnået vigtige forandringer på det pædagogiske område.

d. Det, som holder vores skole sammen, er velordnede forhold, samt en høj grad af pålidelighed og kontinuitet. Formelle krav og nøje regulerede forløb skaber transparens, giver sikkerhed og garanterer en forstyrrelsesfri arbejdsproces.

5. Strategiske hovedpunkter

a. For vores skole er det vigtigt, at vi hører til blandt de bedste og præstationsstærkeste. Opnåelsen af ambitionerede mål og den synlige succes overfor andre er vigtig (f.eks. gode testresultater, høje eksamenskvotienter).

b. På vores skole fremhæves det sociale samvær. Den personlige udvikling fremmes - især når dette tjener fællesskabet og bringer os videre som gruppe.

c. Vores skole bestræber sig på altid at være up to date. Vi ønsker at være fremme i skoene og toneangivende. Vi afprøver gerne nye ting og er altid på udkig efter alternative muligheder.

d. På vores skole lægger vi vægt på kontinuitet, stabilitet og effektivitet. Med henblik på fornyelser er vi fremsynet men tilbageholdende; uro, forstyrrelser, turbulenser og usikkerhed omkring forandringer undgås så vidt som muligt.

6. Succeskriterier

a. Vores skoles succeskriterier er et højt præstationsniveau, gode skolemæssige afgangseksamener, succesrige skole- og jobkarrierer - og en positiv reputation.

b. Vores skoles succeskriterier er godt samarbejde indenfor lærerstaben, samt et godt forhold til hinanden, baserende på gensidig forståelse, tillid og åbenhed.

c. Vores skoles succeskriterier er den grundige implementering af de nyeste udviklinger, metoder og teknikker og en succesrigt realisering af udviklingsprojekter.

d. Vores skoles succeskriterier er effektivitet og pålidelighed, god planlægning og en skånsom omgang med de til rådighed stående midler.

7. Kvalitetsdefinition

a. Med "kvalitet" mener vi, at de fastsatte læringsmål fuldstændig nås og at det lykkes for os at hente det bedste ud af eleverne (dvs. at bringe deres potentiale til udfoldelse).

b. Med "kvalitet" mener vi, at medarbejderne giver hinanden tilbagemeldinger, som værdsættes, at man inspirerer hinanden til forbedringer og at man støtter hinanden ved implementeringen af disse.

c. Med "kvalitet" mener vi, at vi reagerer dynamisk på et samfund og omgivelser i stadig forandring og derved altid videreudvikler os.

d. Med "kvalitet" mener vi, at vigtige arbejdsprocesser forklares præcist, koordineres godt og optimeres funktionelt.