



Casestudie: Vision	
Kort beskrivelse af den udfordring, som værktøjet blev anvendt til at tackle	Et nyt ledelsesteam i en lille halv-privat (ikke-religiøs) skole i Barcelona ønskede at ændre skolens ledelseskultur. Den nye ledelse bestående af tre kvinder ønskede at skifte fra en hierarkisk måde at udstede retningslinjer på til en mere kollaborativ ledelsesstil, hvor alle ansatte på skolen er med til at formulere skolens mål og efterfølgende arbejder på at realisere dem.
Baggrundsoplysninger	I det område, hvor skolen ligger, er der andre lignende skoler. Skolerne konkurrerer indbyrdes om at tiltrække elever i en tid med lave fødselsrater. Det er derfor yderst vigtigt, at skolen skiller sig ud fra mængden på to måder: at have en klar vision for fremtiden og en lærerbesætning, hvis mål er på linje med skolernes overordnede mål, og som går helhjertet ind i projektet. Begge disse punkter er meget vigtige for at skabe en sund, dynamisk skole, der skiller sig ud fra de andre.
Titel på værktøjet	Vision
Sådan har skolen arbejdet med værktøjet	Ledelsen bad Barcelona RETAIN-teamet om at hjælpe dem med at implementere VISION-værktøjet. Ledelsen ønskede, at undertegnede skulle være facilitatorer i begyndelsen, så de kunne se, hvordan værktøjet fungerede; senere kunne de så anvende det på egen hånd. Vi brugte et totimers personalemøde i maj 2015 til at præsentere ideen. Alle lærere og ledelsen var til stede.
Andre relevante faktorer	<p>Interventionen med VISION-værktøjet har muliggjort:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Oprettelsen af en fælles vision for skoleprojektet for at se, hvor skolen skal hen, og hvad dens udfordringer og prioriteter er. På dette grundlag har skolen defineret sine målsætninger og har vedtaget en mere kooperativ tilgang til arbejdet.</li><li>• Opbygning af en stemning af begejstring og motivation for at forme skolens fremtid.</li><li>• Skabelsen af en fælles vision ud af forskellige personlige synsvinkler. Som ledelsen understøtter, virkede dette efter hensigten: alle lærere følte sig hørt og værdsat, og alle var en del af det samme projekt.</li><li>• Ledergruppens detaljerede analyse af data fra det fælles arbejde og udvikling af handlingsplaner for at komme videre. Nogle af de foreslåede handlinger er: skolelederen interviewer alle teammedlemmerne for at støtte og motivere dem, der udføres tilfredshedsundersøgelser, og man etablerer diverse udvalg og møder for at sætte lærere fra forskellige områder sammen.</li></ul> <p>I interviewet med hver af lærerne blev følgende punkter behandlet:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1) Skolens styrkesider og mulige forbedringer i skolen generelt.</li><li>2) Mulige forbedringer vedrørende ledelsesteamet.</li><li>3) Lærernes opfattelse af det sociale klima (nyuddannede og erfarne lærere samt andre medarbejdere).</li><li>4) Lærernes forhåbninger, forventninger og andre trivselsaspekter.</li></ol> <p>Ifølge ledelsen har arbejdet været meget vellykket, og mange lærere har udtrykt ønske om at fortsætte med den positive udvikling.</p>





	<p>Efter endnu et møde med ledelsesteamet for at vurdere resultaterne af interviewene er følgende fremgangsmåde blevet aftalt i fællesskab :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) En beskrivelse af den pædagogiske model, skolen ønsker. Dette bliver det centrale element i analysearbejdet for de kommende måneder.</li><li>b) Et stykke værktøj fra værktøjskassen bliver anvendt til at støtte dette analysearbejde.</li><li>c) Et handlingsforslag formuleres sammen med ledelsesteamet.</li><li>d) Dette forslag (resultatet af brugen af VISION-værktøjet) føres ud i livet i februar-maj 2016.</li></ul>
Udfordringer	<p>På nuværende tidspunkt har vi ingen oplysninger om, hvorvidt interventionen (og hvad der er kommet ud af den) har skabt problemer. Vi håber inden længe at indsamle nye data om de implementerede foranstaltninger.</p>
Udviklet af ...	<p>Blanquerna Team (Susana del Cerro og Lali Ros). Universidad Ramon Llull</p>
I samarbejde med ....	<p>Escuela Nausica</p>

