

Vicerektor Århus Akademi

JOB- OG KANDIDATPROFIL



ÅRHUS AKADEMI
HF & STX PÅ 2 ÅR

Indholdsfortegnelse

1. INDLEDNING	3
2. KONTAKTOPLYSNINGER OG ANSØGNING	3
3. OM SKOLEN.....	3
5. STILLINGEN SOM VICEREKTOR.....	6
6. DET KOMMENDE SKOLEÅRS INDSATSOMRÅDER.....	7
7. DEN EFTERSPURGTE VICEREKTORPROFIL.....	8
8. ANSÆTTELSESPROCESSEN.....	10
9. LØN- OG ANSÆTTELSESVILKÅR	11
10. RÅDGIVNINGS- OG ANSÆTTELSESUDVALG	11

1. Indledning

Århus Akademis vicerektor har fået ny stilling, hvorfor vi søger hans efterfølger til tiltrædelse den 1. august 2021.

Notatet udgør en fælles forståelsesramme for medlemmerne af ansættelsesudvalget og Mercuri Urval i relation til opgaveområdet og profilen for stillingen som vicerektor, og danner således grundlag for udvælgelse af kandidater til samtale og for den endelige stillingtagen til kandidaternes egnethed. Endvidere er notatet en væsentlig information til potentielle ansøgere om skolen og stillingen.

2. Kontaktoplysninger og ansøgning

Alle, der på baggrund af stillingsopslaget overvejer sin interesse i stillingen, er meget velkomne til at kontakte Jesper Lund, Mercuri Urval, på telefon 4045 3435 eller e-mail: jesper.lund@mercuriurval.com. Alle henvendelser vil blive behandlet fortroligt, og Århus Akademi vil ikke blive orienteret uden forudgående aftale herom. Ligeledes kan rektor Mette Jespersen kontaktes på telefon 8739 1680 eller mobil 4030 3289.

Ansættelsesproceduren administreres af projektkoordinator Lene Boesgaard, telefon 5076 1205, e-mail: lene.boesgaard@mercuriurval.com.

Finder du jobbet interessant, kan du uploade ansøgning og CV på www.mercuriurval.dk (reference-nummer: DK-08374). Ansøgningsfristen udløber den 2. juni 2021 kl. 10.00.

3. Om skolen

Århus Akademi har siden grundlæggelsen i 1933 været præget af en stor mangfoldighed af mennesker. De første elever på vores 2-årige gymnasiale uddannelser var typisk folk i arbejde, hvis forældre ikke havde en studentereksamen. Det var både unge og lidt ældre – alle med en ambition om at skabe fundamentet for et endnu bedre liv med en studenterhue på hovedet.

Denne mangfoldighed præger stadig Akademiet. I dag går et berigende mix af unge på Århus Akademi med samme ambition som tilbage i 1930'erne. Omdrejningspunktet for Århus Akademi har således altid været at give alle en mulighed for en studentereksamen – også dem, hvor dette ikke nødvendigvis har været det naturligste valg.

Vi tilbyder det 2-årige STX, HF og GSK.

Århus Akademi har en unik position i uddannelsesbilledet i Århus. Vi er blandt landets største udbydere af HF2. I kraft af denne position kan vi udbyde et bredt spektrum af fagpakker. Dertil udbyder vi det supplerende overbygningsforløb til HF. Århus Akademi er eneudbyder af 2-årigt STX i region Midtjylland og har dermed en særlig forpligtigelse over for dette uddannelsesstilbud.

Skolens Hovedopgaver

Skolen er en almengymnasial institution, og tilbyder følgende uddannelser:

- 2-årigt HF med en kapacitet på 15 klasser pr. årgang
- 2-årigt STX (studenterkursus)
- GSK - gymnasial supplering
- Supplerende overbygning til HF

Optaget august 2020 blev 12 HF-klasser og 2 STX-klasser.

Vi har i skoleåret 2020/2021 oprettet følgende fagpakker:

- HF Force
- HF Sundhed
- HF Idræt
- HF Science
- HF Business
- HF Samf
- HF Arts (billedkunst og design)
- HF Udvidet

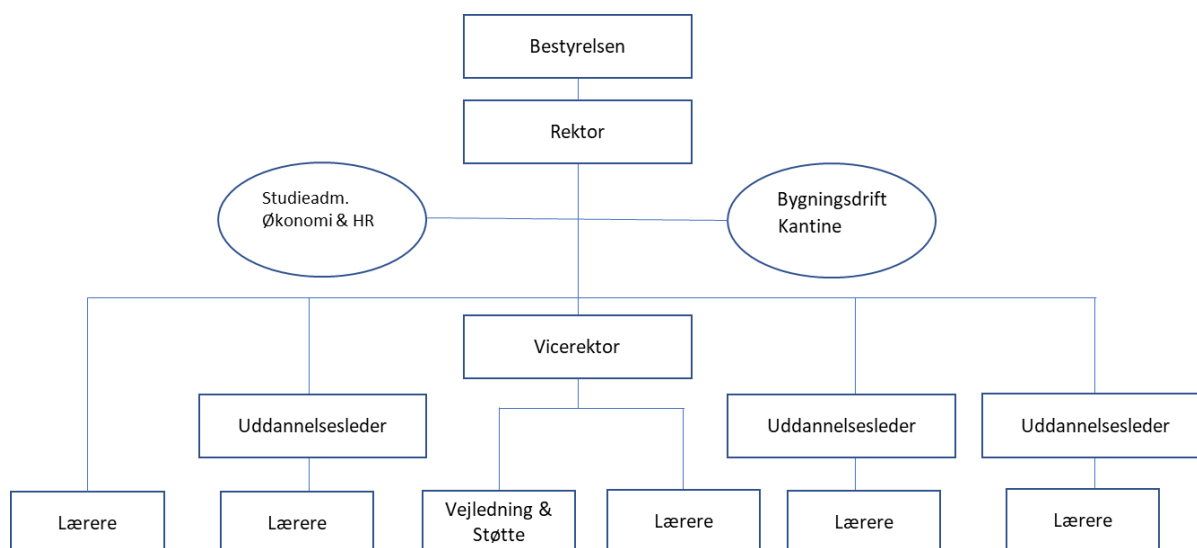
På STX har vi oprettet 2 klasser, og de er fordelt på studieretningerne:

- Matematik A, Fysik B og Kemi B (mulighed for fysik på A)
- Samfundsfag A og Engelsk A

Vores aktivitet inden for GSK og supplerende overbygningsforløb er opgjort samlet. Inden for dette aktivitetsområde er der en relativt stor vækst på 25%, det udgør 4,3% af aktiviteten, så det er samlet en mindre del af den samlede aktivitet. Der er ¹ "fortsat særdeles vigtigt for os, at vi kan tilbyde vores studenter suppleringsmuligheder og dermed bidrage til, at de står med alle nødvendige forudsætninger for at åbne dørene til de ønskede uddannelser."

¹ Århus Akademis årsrapport 2020

Figur 1: Organisationsdiagram Århus Akademi



4. Situationen i overskrifter

- Skolens økonomi er gennem de sidste år blevet trimmet, således at den i dag fremstår med et solidt økonomisk fundament. Der er nu både vilje til og mulighed for at investere i såvel den pædagogiske som faglige udvikling.
- Elevgruppen har gennem nogen tid ændret sig både aldersmæssigt og i forhold til elevernes behov for særlig opmærksomhed på deres forskellige individuelle behov. Der arbejdes målrettet med at finde og tilpasse den rigtige form for støtte til disse elever både individuelt og i klasserummet.
- Der er igennem de seneste 2,5 år arbejdet med forbedring af den professionelle kapital på skolen. Der er blandt andet arbejdet med større forudsigelighed i arbejdet og en tættere dialog mellem den enkelte lærer og nærmeste leder. Der skal i efteråret 2021 foretages en ny undersøgelse af den professionelle kapital på skolen.
- I de officielt gennemførte målinger af skolens løfteevne i forhold til elevgruppen ligger Århus Akademi blandt de bedst i Danmark.
- Elevtilfredsheden er stigende – men er fortsat et udviklingspunkt, som ledelse og medarbejdere de kommende år ønsker at arbejde med. Man har fokus på den generelle skolekultur, tilknytningen til klassen og fællesskabet på skolen. En stærk skolekultur kan bidrage til en fælles identitet og en stolthed over tilknytning til miljøet. Elevtilfredsheden vurderes ikke mindst at have stor betydning for de studerendes gennemførelse af deres uddannelse på skolen.
- Skolen arbejder fortløbende med udvikling af sin pædagogiske hverdagspraksis, således at den er og bliver afstemt af den aktuelle elevgruppe og de behov og forventninger, de har.

- Der er god søgning til skolen, og på den baggrund påvirker de økonomiske stramninger i tilskuddet til skolen ikke antallet af medarbejdere i negativ retning – skolen har de seneste år ansat flere nye lærere.
- Post Corona: Det sidste års tid har været en stejl men sikker læringskurve for lærerne. De har været meget omstillingsparate under de nødvendige og vanskelige undervisningsvilkår. Lærerguppen har løftet den anderledes opgave på forbilledlig vis. Anvendelsen af de digitale undervisningsformer har på kort tid vundet indpas og blevet leveret med stor kvalitet. Nu skal skolen finde vej til en ny praksis og balance i de anvendte undervisningsformer.
- Lærerrollen er under gradvis forandring – der skal arbejdes med at fastholde lærerens rolle som faglig formidler samtidig med, at der er behov for lærerens personlige involvering og betydning som formidler/facilitator af faglige fællesskaber.

5. Stillingen som vicerektor

Vicerektor refererer til rektor og er medlem af skolens ledergruppe.

Den nye vicerektor får som en sine vigtigste opgaver ansvar for at lede og udvikle skolens støtteindsatser til eleverne:

- Studievejledning
- Læsevejledning
- Matematik vejledning
- Psykologordning – mentorordning
- SPS – socialpædagogisk støtte

Vicerektor bliver desuden central aktør og særlig ansvarlig for at opnå en højere gennemførelse af elevernes uddannelse på skolen – det medfører en særlig forpligtelse til at udvikle skolekulturen og fællesskabsfølelsen blandt eleverne. Parallelt hermed forventes vicerektor at stå i spidsen for og tage initiativ til pædagogiske udviklingsarbejder, som både kan bidrage til elevernes trivsel, men som også understøtter medarbejdernes positive oplevelse af skolens sociale kapital.

Vicerektor har udover at være medlem af skolens ledergruppe en rolle som tæt sparringspartner til rektor og forventes at bidrage med inspiration til den generelle ledelse og udvikling af skolen. Herunder at kunne bidrage med input til udvikling af POP – praktik og fagpakkerne – at skabe sammenhæng mellem den teoretiske undervisning og den faglige verden uden for skolen. Så at sige at bringe professionerne i spil. I den forbindelse forventes han/hun blandt andet at indgå i relevante eksterne samarbejder og netværk.

Vicerektor bliver leder for ca. 1/5 af personalegruppen og leder af 1/3 af klasserne på skolen.

Hertil kommer andre opgaver, som aftales afhængig af den nye vicerektors erfaring, kompetencer og motivation. Dette afstemmes i forhold til den samlede fordeling af opgaveporteføljen i ledergruppen.

6. Det kommende skoleårs indsatsområder

Den foreløbige oversigt over det kommende skoleårs indsatsområder er:

Indsatsområde 1. Fokus på eleverne

1A. Fokus på kommende elever: Indsatser for skoleåret 2021/22

- Ny hjemmeside
- Fortsat fokus på kendskab
- Brobygning fortsat opmærksomhed.

1B. Attraktivt studiemiljø: Indsatser for skoleåret 2021 -22

- 1 årgang på HF. Indsatser rettet specifikt mod klassefællesskabet. Fokus på relationen elev-elev
- Fokus på beredskab i forbindelse med konflikthåndtering i 1HF klasserne
- Styrkelse af elevrådsarbejdet – fast ledelsestilknytning
- Det blev sidste år besluttet at udvide vores studieturskoncept. Dette arbejde blev desværre sat i bero grundet covid-19. Dette skal derfor startes op i det kommende skoleår.

1C. Gennemførsel: Indsatser for skoleåret 2021-22

- Arbejde videre med ideen om skyggementorer. Fokus på lærer-elev relationen. Dette skal anvendes i første års klasser på STX samt udvalgte HF-klasser
- SPS-projektet: Vi skal i det kommende skoleår afsøge muligheder for videreudvikling af SPS-mentorere, der deltager i undervisningen.

1D. Faglige progression – det vores elever kommer videre med – indsatser for 2021-22

- Fortsat fokus på det skriftlige arbejde – Der er nedsat en arbejdsgruppe med dansk og engelsklærere. Særligt fokus på øget afleveringsfrekvens på andet år.

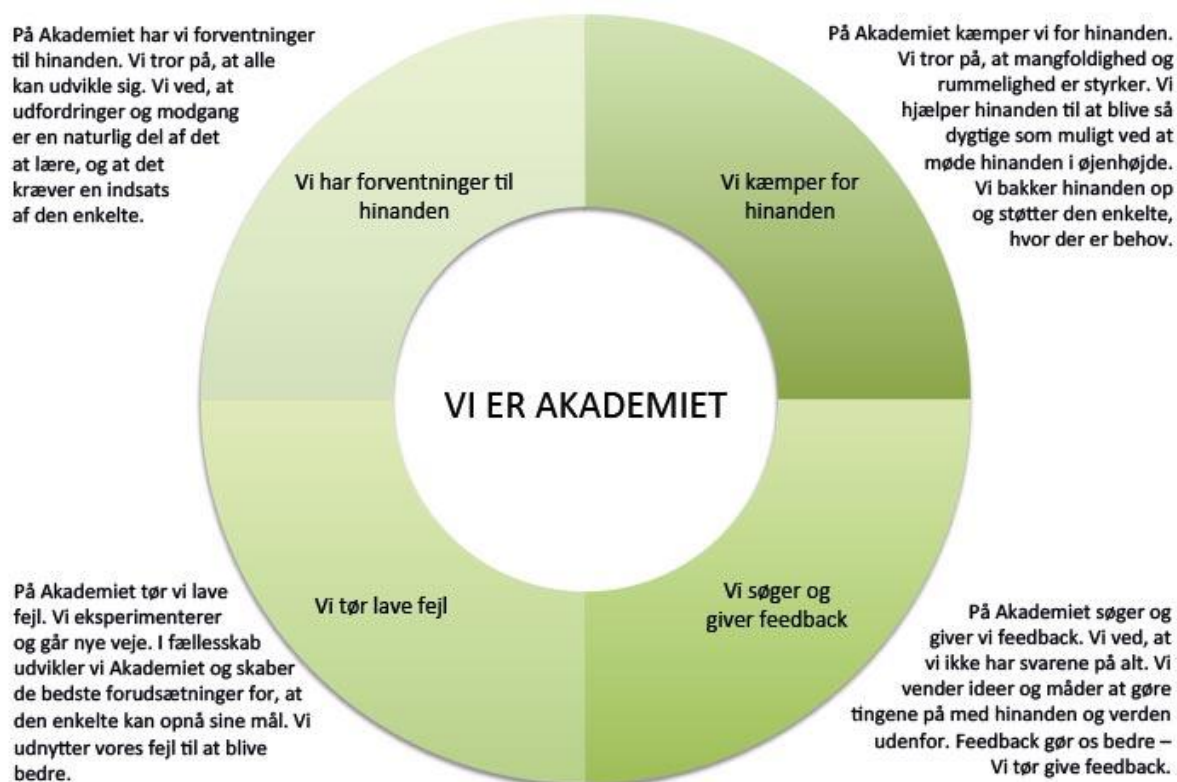
Indsatsområde 2. Udsyn og forandring

- Øget fokus på studieretnings- og fagpakke identitet - Karrierelæringsindsatser skal i den forbindelse understøttes
- Medborgerskabsbegrebet bringes i anvendelse i forhold til fagpakkeudviklingen
- Projekt- og praktikperioderne skal have et gennemsyn
- Forlængelse af allerede vedtagne indsatser
- Projektdage skal gennemføres men skal justeres i form, da det skal tilpasses studieturene.

Indsatsområde 3. Samarbejde

- Intern kommunikation – opfølgning på overgang til teams og Outlook
- Samarbejde i faggrupperne styrkes. Et årligt møde med ledelsen implementeres. (jf. kvalitets-system behandlet på MIO-møde 25.2.2021)
- Mere involvering gennem arbejdsgrupper – arbejdsgrupper skal i opgavefordelingen
- Ny professionel kapital undersøgelse. Der skal på baggrund af denne udarbejdes ny handleplan på dette område. (drøftet på MIO-møde 25.2.2021).

Værdigrundlaget på Aarhus Akademi



7. Den efterspurgte vicerectorprofil

I den indledende udvælgelse vil der i særlig grad blive lagt vægt på indholdet af den motiverede ansøgning til stillingen og til erfaringsbaggrunden.

I den endelige udvælgelse vil dette blive suppleret med en vurdering af de personlige egenskaber og kompetencer og af den personlige lederstil.

Erfaringsbaggrunden

Den relevante kandidat råder allerede i al væsentlighed over følgende "bagage":

- Solid erfaring med pædagogisk/didaktisk udviklingsarbejde i forhold til målgruppen
- Nogen erfaring med ledelse i uddannelsessektoren
- Kendskab til skolens elevgruppe
- Dokumenterede erfaringer med implementering af udviklet pædagogisk praksis

- Et vist kendskab til økonomisk planlægning og styring
- Stor indsigt i og erfaring med gymnasialeuddannelser og gerne HF
- Undervisningserfaring
- Relevant uddannelsesmæssig baggrund på kandidatniveau, gerne suppleret med en lederuddannelse

Personlige kompetencer og egenskaber

Den nye rektor forventes grundlæggende at kunne identificere sig med og at have et stort personligt engagement i skolens målgruppe og i skolens værdigrundlag.

Herudover vil der i vurderingen af ansøgerne i særlig grad blive vurderet og vægtet på disse kompetencer og karakteristika:

Opgaveledelse

- Kan udvikle velfungerende rammer for udvikling af skolens pædagogiske praksis
- Sætter retning og spotter udviklings- og forbedringspotentialer
- Er resultatorienteret – følger op, evaluerer og tilpasser processer undervejs
- Evner at drive opgaveløsning og processer og løse de problemer, der opstår undervejs.

Relationsledelse

- Kan begå sig sikkert på og er proaktiv på alle netværksmæssige niveauer
- Inddragende, lyttende og åben over for andres bidrag – og med tæt og løbende dialog med medarbejdere og lederkolleger
- Stærke relationelle kompetencer; empatisk, imødekommende, involverende og tillidsskabende
- Kan med sin person, fagligt og pædagogisk udsyn og ledelsesstil skabe sammenhængskraft og fællesskab om skolens hverdag og udvikling.

Forandringsledelse

- Visionære og analytiske kompetencer, og evne til at bidrage til at skabe overblik og sammenhæng i skolens samlede udvikling og indsatser
- Skaber rum for et innovativt miljø, der fordrer kreativitet og nytænkning
- Skaber følgeskab gennem stærke kommunikative evner – er inspirerende, troværdig og engageret, og kommer tydeligt ud med budskaberne blandt lærerne
- Kan bidrage til skolens udvikling med passende beslutningskraft, og har mod til at stå ved aftaler og ledelsens beslutninger – også når det bliver svært.

Succeskriterier

Den kommende vicerektors succes i jobbet vil som udgangspunkt være afhængig af evne til at etablere efterspurgte og nytænkte initiativer og resultater på:

- De aftalte indsatsområder for skolen det/de kommende år generelt
- Elevernes positive oplevelse af tilknytning til skolen
- Medarbejdernes oplevelse af arbejdspladstrivsel og -indflydelse
- Fastholdelse af det faglige niveau og faglige resultater - den positive løfteevne
- Kompetent og bidragende medlem af ledergruppen og løbende sparringspartner for rektor
- Gennemførelsesgraden og trivslen blandt eleverne skal være høje, mindst på landsgennemsnittet
- Skolens evne til at koble den teoretiske undervisning med fagprofessionelle miljøer uden for skolen.

8. Ansættelsesprocessen

AKTIVITET	DATO
Ansøgningsfrist	02.06.2021, kl. 10.00
Ansættelsesudvalget udvælger kandidater til indledende samtalerunde (1. samtale)	08.06.2021 kl. 8.00 – 9.30
1. samtalerunde med ansættelsesudvalget	14.06.2021
Ledervurdering; Test, personvurdering og referencetagning hos Mercuri Urval	MI. 1. og 2. samtalerunde
Individuelle forventningsafstemningsmøder – finalekandidaterne mødes med rektor	MI. 1. og 2. samtalerunde
Mercuri Urval rapporterer til ansættelsesudvalget og 2 samtalerunde med ansættelsesudvalget	28.06.2021 fra kl. 10.00
Forhandling og ansættelse	Efter 2. samtalerunde
Tiltrædelse	1. august 2021
Opfølgning på ansættelsen	3-6 måneder efter tiltrædelsestidspunktet

9. Løn- og ansættelsesvilkår

Ansættelsesmæssige vilkår for den nye vicerektor sker efter OK18-cheflønsaftalen med DJØF som forhandlingsberettiget organisation samt cirkulære om aftale om ansættelse af chefer ved institutioner inden for undervisning og uddannelse på Undervisningsministeriets område.

10. Rådgivnings- og ansættelsesudvalg

Mercuri Urval samarbejder med det rådgivende udvalg, der består af:

- Rektor Mette Jespersen
- TR og bestyrelsesmedlem Karina Kristensen
- Bestyrelsesmedlem og underviser Peter Hall
- Pædagogisk leder Tine Berg
- Pædagogisk leder Tove Møller
- Pædagogisk leder Nicolai Løvenholt
- Studieadministrativ medarbejder Rikke Gårdsted
- Repræsentant fra elevrådet