

Samarbejdsgrundlag for folkeskolen i Høje-Taastrup Kommune

Forord

Denne aftale er indgået imellem Høje-Taastrup Kommune og de faglige organisationer om samarbejdet i fremtidens folkeskole.

Samarbejdet tager helt overordnet udgangspunkt i Høje-Taastrup Kommunes værdigrundlag: Menneskelighed og et positivt livssyn, engagement, professionalisme og helhed.

Folkeskolen er et afgørende fundamentet for vores samfund. Folkeskolen skal i samarbejde med forældrene give eleverne kundskaber og færdigheder, der: forbereder dem til videre uddannelse og giver dem lyst til at lære mere, gør dem fortrolige med dansk kultur og historie, giver dem forståelse for andre lande og kulturer, bidrager til deres forståelse for menneskets samspil med naturen og fremmer den enkelte elevs alsidige udvikling.

Folkeskolen skal udvikle arbejdsmetoder og skabe rammer for oplevelse, fordybelse og virkelyst, så eleverne udvikler erkendelse og fantasi og får tillid til egne muligheder og baggrund for at tage stilling og handle.

Folkeskolen skal forberede eleverne til deltagelse, medansvar, rettigheder og pligter i et samfund med frihed og folkestyre. Skolens virke skal derfor være præget af åndsfrihed, ligeværd og demokrati.

Samarbejdsgrundlaget skal understøtte gode rammer for folkeskolens udvikling og understøtte skolen som en attraktiv arbejdsplads med udvikling og tillid. De forandringer, som folkeskolen løbende står i, kræver et tæt samarbejde mellem skolens personalegrupper og mellem skolen og dens samarbejdspartnere.

Gode rammer for skolens hverdag, kræver et fokus på, hvordan ledelse og medarbejdere på tillidsbaseret vis udvikler skolens hverdag.

1. "Fremtidens Skole"

Høje-Taastrup Kommune har videreudviklet intentionerne i folkeskolereformen med udviklingen af "Fremtidens Skole".

"Fremtidens Skole" handler om at udvikle skoler, hvor eleverne får mulighed for at eksperimentere, bygge, løse problemer og bruge deres naturlige nysgerrighed og skabertrang i innovative læringsforløb.

Det sker i forlængelse af visionen for folkeskolen i Høje-Taastrup Kommune, der lyder, *at børn og unge skal være medskabere af fremtidens samfund og, at de skal udvikles og udfordres, så de trives og lærer mest muligt, uanset forudsætninger* (Høje-Taastrup Kommunes Børne- og ungepolitik).

Målene for "Fremtidens Skole" er:

- A. At flere elever får lyst til at lære endnu mere, fordi de oplever meningsfuld læring, der møder deres engagement og nysgerrighed.
- B. At eleverne tilegner sig det 21. århundredes kompetencer - kritisk tænkning, kreativitet, kommunikation og samarbejde.

2. Kvalitetsløft via samarbejde og god ledelse

"Fremtidens Skole" realiseres i et tæt samarbejde. Professionelle læringsfællesskaber etableres så vidt muligt om den enkelte årgang. Medarbejderteamene indgår i en tæt dialog med ledelsen præget af sparring og inddragelse.

I MED-aftalens forord lægges der vægt på samarbejde med disse ord: *"Samarbejde er således et nøgleord for medarbejderinddragelse og for sikringen af en velfungerende arbejdsplads. De to nøglebegreber i denne aftale er "medindflydelse" og "medbestemmelse". Det betyder, at ledelsen altid, forud for beslutninger vedrørende arbejds- og personaleforhold, inddrager medarbejderne og MED-udvalgene for at sikre den bedst mulige løsning."* En inddragende ledelsesform er et middel til de bedste løsninger for børn og forældre og samtidig en garanti for et ordentligt arbejdsmiljø, der er kendetegnet ved motivation og et attraktivt arbejdsklima på den enkelte skole.

Skoleledelsen har en central rolle i arbejdet med at skabe optimale rammer for elevernes læring, trivsel og dannelse. Skolens leder har ansvaret for, at skolens undervisning lever op til folkeskolens formål inden for de rammer, som byrådet har fastlagt. I dialog med såvel elevråd som medarbejdere og skolebestyrelse fastsættes skolens udvikling af fælles værdier, undervisningens organisering, principper for inkluderende læringsmiljøer og indsatsområder (§44), så de er i overensstemmelse med såvel folkeskoleloven som de kommunalt vedtagne politikker.

Det er vigtigt, at skolens ledelse har mulighed for at prioritere den pædagogiske ledelse og løfte sin pligt til at have føling med, hvad der sker på skolen; bl.a. ved at tage del i lærernes undervisning og til i samarbejde med lærerne at løse eventuelle problemer. Det samme gør sig gældende for understøttende undervisning og øvrige opgaver indenfor folkeskolens rammer, som løses af lærere, pædagoger og andet pædagogisk personale. Derfor er det også afgørende, at skoleledere i folkeskolen har undervisningskompetence inden for undervisningsområdet og har ret til at undervise, jf. Folkeskolelovens §28.

Skolens ledelse skal have stort fokus på medarbejdernes forskellige professionelle virke til gavn for børn og unges læring, trivsel og udvikling. I dialog med såvel elever som medarbejdere og skolebestyrelse fastsættes skolens indsatsområder, så de er i overensstemmelse med såvel folkeskoleloven som de kommunalt vedtagne politikker. Det er ledelsens ansvar – i samspil med medarbejderne – at hele skolen arbejder hen mod målene, og skolelederen følger op på skolens mål. Ledelsen må derfor være rammeskabende for en skole, hvor der er rum for refleksion, og hvor relevante sparring- og feedbackprocesser er i højsædet.

Høje-Taastrup Kommunes ledelsesgrundlag sætter rammerne for god ledelse i Høje-Taastrup Kommune, og beskriver forventninger til ledere på alle ledelsesniveauer. Personaleledelse er ikke et mål i sig selv, men et middel til at skabe resultater. Personaleledelse bedrives ikke af lederen alene, men sammen med medarbejderne. Derfor skal lederen involvere og engagere medarbejderne og sikre den løbende kompetenceudvikling af medarbejderne, der gør, at de er

i stand til at udføre opgaverne såvel nu som i fremtiden.

Ledelsen værdsætter den gode dialog i dagligdagen mellem ledelse og medarbejdere. Ledelsen værdsætter de formelle samarbejdsrelationer via MED-struktur, og kun sammen skaber ledere og medarbejdere de bedste resultater.

Teamsamarbejdet mellem ledelse, arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter fastholdes og styrkes.

Ledelsen understøtter en organisation i læring og giver løbende og tæt feedback på den pædagogiske opgave. Ledelsen kommunikerer tydelige mål og klare forventninger overfor medarbejderne og sikrer en prioritering af opgaverne og ressourcerne i overensstemmelse hermed.

Ledelsen skal kunne forklare og oversætte politiske og ledelsesmæssige beslutninger, så de forstås og giver mening i en lokal kontekst. Ledelsen sikrer rammerne for at det daglige arbejde udføres på en forsvarlig måde med fokus på medarbejdernes og ledernes trivsel og gode arbejdsmiljø.

3. Det professionelle råderum og tværfagligt samarbejde

Alle medarbejdere skal have indflydelse på eget arbejde og egne opgaver. Det er den fælles opgave i skolen, der er i fokus, og medarbejderne skal aktivt være en del af fællesskabet om at løse opgaven.

Læreres, pædagogers og andet pædagogisk personales faglige identitet er en styrke, og arbejdet i skolen kræver respekt for hinandens faglighed for at opbygge et ligeværdigt samarbejde. Hvis det tværfaglige samarbejde skal lykkes, kræver det, at de ansatte har de nødvendige kompetencer i forhold til de opgaver, som skal løftes, samt at samarbejdet tager udgangspunkt i den enkeltes kompetencer.

Såvel de fysiske som de tidsmæssige rammer for samarbejdet skal være i orden, hvis det skal lykkes at skabe sammenhæng imellem undervisning, understøttende undervisning og skolens øvrige aktiviteter. Der er bl.a. brug for at styrke mulighederne for fælles forberedelse af undervisningsforløb. Så vidt muligt skal alle, som skal deltage i gennemførelsen af et projektførløb i en klasse have mulighed for at deltage i forberedelsen. Her tænkes forberedelse ind i en bred forståelses-ramme, hvor forberedelse, gennemførelse og efterbehandling spiller sammen, og der sikres mulighed for fælles forberedelse såvel som individuel forberedelse for alle faggrupper.

- Teamsamarbejdet mellem lærere, pædagoger og andet pædagogisk personale skal skemalægges således, at der er klarhed over, hvornår dette samarbejde kan foregå. Jf. bilaget under punkt A) nedenfor.
- Derudover er der brug for kompetenceudvikling, herunder en særlig indsats for nyansatte og pædagoger og pædagogisk personale, der endnu ikke har deltaget i Autens' forløb om FIRE-model mv.

1) Læreren har den generelle undervisningskompetence, jf. Folkeskolelovens § 28. Lærerne kan varetage alle folkeskolens opgaver i relation til både de fagopdelte timer og tiden til understøttende undervisning.

Pædagoguddannet personale og skolens læreruddannede personale kan samarbejde om at forestå undervisningen af eleverne i børnehaveklassen og på 1.-3. klassetrin, jf. §29 a 1). Det er en

forudsætning, at der afsættes tid til faglig sparring mellem de to faggrupper til planlægning af dette samarbejde.

2) Pædagoguddannet personale samt andet personale med relevante kvalifikationer kan inddrages i undervisningen ved at løse opgaver inden for deres kvalifikationer. De vil fx kunne støtte og supplere læreren i undervisningen i folkeskolens fag, herunder de obligatoriske kompetenceområder i børnehaveklassen og de obligatoriske emner i § 7, fx færdselslære, sundheds- og seksualundervisning og familiekundskab. Dette personale kan også varetage den understøttende undervisning alene med eleverne, jf. § 30.

Hensigten med den understøttende undervisning er at bidrage til at hæve det faglige niveau i folkeskolen og skal anvendes til forløb, læringsaktiviteter mv., der enten har direkte sammenhæng med undervisningen i folkeskolens fag og obligatoriske emner, eller som sigter på at styrke elevens læringsparathed, sociale kompetencer, alsidige udvikling, motivation og trivsel. Skolens leder skal sikre sammenhæng mellem undervisning i fagene, de obligatoriske emner og den understøttende undervisning, jf. § 16 a.

Vi har i skolen et særligt fokus på elevens individuelle udvikling på tværs af fag og kompetencer. Her kan pædagoger og andet pædagogisk personale have en rolle i forhold til den enkelte elev. Derudover kan opgaver i relation til innovative læringsforløb inden for idéudvikling, realisering af produkter og samarbejdet med eksterne samarbejdspartnere være særlige opgaver for pædagoger og andet pædagogisk personale.

Med kompetencerne til at skabe gode relationer til eleven og understøtte social læring udvikles et miljø, hvor omsorg, inkluderende fællesskaber og fokus på livsduelighed giver optimale betingelser for børn og unges læring. Disse kompetencer kan udmøntes i hele skolens hverdag. Såvel lærere som pædagoger og andet personale med relevante kvalifikationer kan have særlige opgaver på skolen indenfor AKT/inklusion, støtteindsatser, opgaver vedr. udarbejdelsen af underretninger mv.

Spørgsmålet om, hvornår understøttende undervisning kan afvikles og gennemføres af andre end lærere, skal tage udgangspunkt i de kvalifikationer, som de forskellige medarbejdergrupper har. Der er i forarbejderne til loven bl.a. peget på, at ikke-læreruddannet personale fx kan varetage opgaver vedrørende pædagogiske værksteder, læringsspil, lektiehjælp, motion og bevægelse, sprogstimulering, elevadfærd, ekskursioner, lejrskoler og samarbejde med idræts-, kultur- og foreningsliv, jf. § 30.

Det er et fokusområde i ""Fremtidens Skole"", at skolerne i højere grad end tidligere samarbejder med det omgivende lokalsamfund, fx i form af partnerskaber med kultur-, folkeoplysnings-, idræts- og foreningsliv, med kunst- og kulturskoler, med lokale fritids- og ungdomsklubber, med virksomheder og institutioner for erhvervsrettet uddannelse og med de kommunale eller kommunalt støttede musikskoler og ungdomsskoler, der kan bidrage til opfyldelse af folkeskolens formål og målene for folkeskolens fag og obligatoriske emner (§ 3 stk. 4).

A) Eksempel på organisering af tværfagligt samarbejde

Til samarbejdsgrundlaget hører et bilag fra Mølleholmskolen, der udgør et eksempel på, hvordan forskellige personalegrupper har mulighed for at forberede sig sammen.

B) Et fast team omkring eleverne

Skolens lærere, pædagoger og andet pædagogisk personale, der varetager undervisningsprojekter sammen, skal så vidt muligt arbejde sammen i team omkring klasser eller årgange. Herved kan personalegruppens kompetencer bedst muligt komme i spil i planlægning, gennemførelse og opfølgning. Det tilstræbes, at alle pædagogens/assistentens opgaver, fx to-voksenterimer samles i samme klasse/årgang af hensyn til relations dannelsen med eleverne. På

samme måde tilstræbes det, at faglærere har mere end ét fag i en klasse, så der kan dannes gode relationer.

C) Kompetenceudvikling

Planlægning af den nødvendige kompetenceudvikling for alle skolens personalegrupper drøftes og afklares løbende på den enkelte skole. På tværs af Høje-Taastrup Kommunes skoler drøftes kompetenceudvikling i Kompetenceudvalget under Institutions- og Skolecentrets MED-sektorudvalg.

Nye medarbejdere skal have introduktion til skoletænkningen i Høje-Taastrup Kommune med indføring i metoder og læringsformer.

D) Tid til tillidsrepræsentant- og arbejdsmiljørepræsentant-arbejde

Den nødvendige tid til TR- og AMR-arbejde for alle faggrupper skal drøftes og prioriteres på den enkelte skole.

Skoleledelserne skal skabe mulighed for, at der hver 2. tirsdag i tidsrummet fra kl. 12.00-17.00 kan foregå fælles mødevirksomhed for FTR- og TR på lærerområdet.

Hver 1. tirsdag i måneden skal der være mulighed for, at FTR og TR på BUPL's område kan mødes.

FOA/PMF afvikler møderne for deres tillidsvalgte i månedligt møde, der kører i rul på mandag-torsdag i tidsrummet mellem 9-13.

Ligeledes skal der en tirsdag om måneden være mulighed for, at organisationerne kan mødes på tværs.

Der henstilles til, at andre møder hvor TR og AMR skal deltage, lægges på tirsdage. Parterne opfordres til, at der udarbejdes en lokal årsplan for møderne, så der ikke planlægges overlappende møder.

Organisationerne kan herudover frikøbe TR-er til andet ekstraordinært organisationsarbejde og TR-kurser i løbet af året.

E) Opgaver og varsling af opgaveændringer

Det gælder for alle personalegrupper, der indgår i undervisningen og den understøttende undervisning, at der lokalt på den enkelte skole skal ske en løbende tilrettelæggelse og samarbejde om medarbejdernes opgaver. Der henvises til gældende overenskomster ift. ændringer af opgaver.

F) Kombinationsstillinger

Kombinationsstillinger for pædagogisk personale skal søges fremmet med henblik på tilbud om fuldtidsstillinger i Høje-Taastrup Kommune, evt. i samspil med kommunens øvrige pædagogiske tilbud.

Parterne henviser derudover til KTO/KL-aftale om deltidsansattes adgang til højere timeantal. Skoleledelsen skal have en særlig opmærksomhed overfor at bruge de pædagogiske kompetencer ind i nye arbejdsformer samt at udnytte gældende regler om fuldtids- og kombinationsbeskæftigelse på tværs i organisationen.

4. Opfølgning og opsigelse

Nærværende samarbejdsgrundlag er aftalt for at understøtte samarbejde og tilrettelæggelse af det tværfaglige samarbejde i folkeskolen og for at understøtte og udvikle attraktive og bæredygtige arbejdspladser.

Ledelse og personale på den enkelte skole følger løbende op på den måde, man lokalt har aftalt, at samarbejdsgrundlaget skal udfolde sig. Det kan ske i skolernes lokale MED-udvalg.

Aftaleparterne vil løbende følge op på, hvordan samarbejdsgrundlaget udmøntes på skolerne.

Opstår der uenighed om tolkningen af samarbejdsgrundlaget lokalt, som skoleleder og tillidsrepræsentanter ikke kan afklare, overgår sagen til aftalens parter. Tvivl og uenighed løses som udgangspunkt af centerchefen for ISC og FTR'erne i enighed.

Aftaleparterne mødes hvert år i april måned med henblik på en drøftelse af, om aftalen virker efter hensigten. Ved behov justeres aftalen, hvis der kan opnås enighed derom i april måned.

Samarbejdsgrundlaget kan opsiges af aftaleparterne med 3 måneders varsel, med virkning fra 1. august, efterfølgende skoleår.

Dette samarbejdsgrundlag træder i kraft med skoleåret 21/22

Høje-Taastrup Kommune, d. 28. april 2021

For Høje-Taastrup Kommune

Charlotte Markussen, direktør

For LC, Lederforum

Per Hovmand, TR

For BUPL

Jens Ove Bay, leder TR Klub-området

For BUPL

Ole Kruse Pedersen, leder TR SFO-området

For Danmarks Lærerforening, Kreds 16

Heidi Yoma Rasmussen, formand

For FOA-PMF

Heidi Hansen, FTR

For BUPL

Mette B. K. Jensen, FTR SFO

Bilag til Samarbejdsgrundlag for folkeskolen i Høje-Taastrup Kommune

Beskrivelse af Mølleholmskolens model for TEAM-samarbejde

Personalet på Mølleholmskolen er inddelt i årgangsteams fra 0. - 9. klasse. Alle årgange består af 3 klasser.

I indskolingen består teams af både lærere, pædagoger og andet pædagogisk personale, da hver klasse har tilknyttet en klassepædagog.

For at få det bedste samarbejde i alle teams er indskolingen organiseret på følgende måde:

- Der afsættes to lektioner hver uge til hver årgang som bruges til teammøde. Her kan teamet selv vurdere om tiden skal bruges fælles i teamet eller der er behov for at tale sammen klassevis.
- Teammøderne er skemalagt og placeret i de to sidste lektioner af årgangens undervisningstid. Teammøderne kan placeres på andre tidspunkter, men det er mest hensigtsmæssigt, at de afvikles i skoletiden af hensyn til SFO'ens drift.

Eksempel:

Hver tirsdag er der teammøde på 0. årgang, og i dette tidsrum varetager pædagoger og andet pædagogiske personale fra første årgang undervisningen (understøttende undervisning) af 0. klasserne. Det bærende princip er altså, at man hver uge varetager undervisningen på en anden årgang end ens egen, så andre kan holde teammøde.

- Det er p.t. pædagoger og andet pædagogisk personale, der varetager den understøttende undervisning i forbindelse med teammøderne, da det skemamæssigt passer bedst. Andre fag vil dog også kunne bringes i spil.