

Lokal aftale om centrale rammer og principper for implementering af folkeskolereformen i LTK

1. Formål

Der gennemføres pr. 1. august 2014 en reform af folkeskolen, som indebærer et paradigmeskifte i forhold til den måde, der tænkes og drives folkeskole på. Med reformen flyttes fokus fra undervisning til elevers læring, der skal understøttes af en længere, mere sammenhængende og varierende skoledag – med både fagopdelt undervisning, understøttende undervisning og lektiecafe/faglig fordybelse. Folkeskolens medarbejdere – lærere og pædagoger - skal arbejde tættere sammen om elevernes læring og fritid, ligesom der også skal samarbejdes med Musikskolen, foreningslivet, frivillige og erhvervslivet om at skabe rammerne om den nye sammenhængende skoledag. Der er formuleret nedenstående overordnede mål og resultatkrav for reformen:

- *Folkeskolen skal udfordre alle elever, så de bliver så dygtige, de kan*
- *Folkeskolen skal mindske betydningen af social baggrund i forhold til faglige resultater*
- *Tilliden til og trivslen i folkeskolen skal styrkes, bl.a. gennem respekt for professionel viden og praksis.*

Der er til opfølgning og måling herpå formuleret følgende resultatkrav:

- *Mindst 80 % af eleverne skal være gode til at læse og regne målt i nationale test*
- *Andelen af de allerdygtigste elever i dansk og matematik skal stige år for år*
- *Andelen af elever med dårlige resultater i de nationale test for læsning og matematik skal reduceres år for år*
- *Elevernes trivsel skal øges.*

Sammen med målene i den sammenhængende børne- og ungepolitik, skoleudviklingsstrategien og inklusionsstrategien udgør de rammerne for arbejdet med implementering af reformen i Lyngby-Taarbæk Kommune.

Principperne i aftalen skal understøtte realiseringen heraf og samtidig sikre en balance mellem det fælles skolevæsen, den enkelte skoles lokale særpræg og skolelederens kompetence til at lede og fordele arbejdet på skolen i samarbejde med skolens medarbejdere og i overensstemmelse med de principper, som fastlægges af skolebestyrelsen.

2. Ledelsesrollen

Skolelederen har den overordnede pædagogiske, personalemæssige og administrative ledelse af skolen – under ansvar overfor Kommunalbestyrelsen, forvaltningen og skolebestyrelsen. Det er skolelederens ansvar at der leves op til folkeskolelovens bestemmelser, de fælles mål for fagene, Kommunalbestyrelsens vedtagne strategier og politikker, principperne for skolefritidsordningen og de af skolebestyrelsens vedtagne principper.

Skolelederen udøver sin ledelse i overensstemmelse med det vedtagne ledelsesgrundlag og bestemmelserne i MED-aftalen. Det forudsætter en anerkendende ledelsesstil baseret på tillid og dialog med medarbejderne, baseret på medbestemmelse og medindflydelse. Det er en forudsætning for realisering af reformen, at arbejdsmiljøet er præget af tillid til og anerkendelse af medarbejdernes faglige kompetencer og med et professionelt råderum.

Med reformen og de nye arbejdstidsregler er der skabt et større lokalt handlerum i kommunen - og et større ledelsesrum på den enkelte skole - i forhold til at udvikle folkeskolen. Det medfører ændrede opgaver for skoleledelsen i forhold til at lede forandringsprocesser og lede mere individuelt i forhold til den enkelte medarbejder. Skolens leder omsætter de overordnede mål for reformen, de kommunale mål og skolens egne mål til konkrete mål for den enkelte medarbejder og de enkelte teams – om hvordan der arbejdes med at skabe et godt læringsmiljø, der medvirker til at sikre, at alle elever bliver så dygtige de kan, samtidig med at der er fokus på udvikling af elevens alsidige personlige udvikling.

Skolelederen står i spidsen for den pædagogiske udvikling og inspirerer og sparrer de enkelte medarbejdere ved at sætte klare mål og rammer for arbejdet og medarbejdernes professionelle udvikling – i tæt dialog med skolens medarbejdere og det lokale MED-udvalg. Skolelederen sikrer, at der løbende følges op på mål og resultater – for den enkelte elev og for klasserne - og bidrager til at skabe et miljø, hvor der løbende reflekteres over den pædagogiske praksis og hvordan læreprocesserne kan optimeres. Skolelederen spiller en central rolle i at skabe et sådant lærende og pædagogisk reflekterende miljø og sørger for den nødvendige kompetenceudvikling til understøttelse af udviklingen af medarbejdernes professionelle roller.

Indenfor disse rammer leder og fordeler skolelederen arbejdet og opgaverne på skolen og udarbejder, jf. nedenfor en opgaveplan for den enkelte medarbejder for et år ad gangen.

3. Det professionelle råderum

Med folkeskolereformen er der sat stærkere fokus på den fælles opgave, som alle skolens medarbejdere samarbejder om. Det indebærer en forpligtelse til tværfagligt samarbejde ud fra et helhedsperspektiv på børns læring og ønsket om at skabe en sammenhængende og varieret skoledag. Dette er udgangspunktet for den enkelte medarbejders professionelle råde- og ansvarsrum og for medarbejdernes udøvelse af deres fagligheder.

Det professionelle ansvars- og råderum udøves indenfor rammerne af det fælles skolevæsen, i teams og på tværs af faggrupper på den enkelte skole og mellem skolerne – hvor videndeling, fælles pædagogisk refleksion og udvikling er omdrejningspunktet.

Folkeskolereformen indebærer et paradigmeskifte fra fokus på undervisning til fokus på elevernes læring. Dette paradigmeskifte understøttes af det fælles læringsgrundlag for hele 0 – 18 års området, som skaber et fælles afsæt for de fagprofessionelles arbejde med at planlægge og facilitere læreprocesser - og den udarbejdede pædagogiske IT-strategi for 0 – 18 års området.

Med læringsgrundlaget understreges forpligtelsen til at foretage og begrunde metodevalg, at sætte mål, at reflektere, at dokumentere og evaluere og på baggrund heraf justere på målene. Den fælles pædagogiske IT-strategi skaber nye muligheder for undervisningsdifferentiering og inklusion. Skoleudviklingsstrategien stiller krav om evidens og metodepligt, idet der dog er enighed om at der kan anvendes forskellige

metoder, ligesom der skal være rum til innovation og udvikling – under forudsætning af at arbejdet hermed sker med klare krav til dokumentation og evaluering.

Sammen med paradigmeskiftet har læringsgrundlaget og den digitale strategi konsekvenser for de fagprofessionelles roller, som bliver mere faciliterende, coachende og evaluerende i forhold til de opsatte mål for både klassens og de enkelte elevers læreprocesser og resultater.

4. Den sammenhængende og varierede skoledags opdeling

I Lyngby-Taarbæk Kommune arbejdes der på at skabe en sammenhængende og varieret skoledag for alle børn og unge, hvor læring og dannelse er omdrejningspunktet hele dagen – både i undervisningen og i fritidsdelen – og hvor fokus er på udviklingen af både de faglige, de sociale og de personlige kompetencer.

Reformen beskriver følgende indhold i skoledagen:

- Fagopdelt undervisning
- Understøttende undervisning, inkl. bevægelse og lektiecafe/faglig fordybelse. Det sidste er frivilligt for eleverne at deltage i, men obligatorisk for kommunen at tilbyde indtil efter afholdelse af det næste folketingsvalg
- En fritidsdel, som er frivillig og foregår i SFO og klub.

Indhold og timetal for den fagopdelte og den understøttende undervisning fordelt på klasetrin fremgår af bilag 1 (Bekskrives også efterfølgende i forslag til ny skolestyrelsesvedtægt)

Den fagopdelte undervisning varetages som udgangspunkt af lærerne, idet folkeskoleloven dog åbner mulighed for, at pædagoger kan undervise i visse dele af indskoling, hvis de har de nødvendige kompetencer.

Den understøttende undervisning er et nyt begreb, der indføres med reformen. Formålet er at støtte op om den fagopdelte og obligatoriske undervisning og tager udgangspunkt i, at børn og unge lærer på mange forskellige måder gennem vekslen mellem teori, praksis og konkrete virelighedsnære problemstillinger. Den understøttende undervisning bidrager herigennem til at hæve det faglige niveau for alle elever – og til at nedbryde betydningen af elevernes sociale baggrund på deres faglige udbytte af undervisningen.

Den understøttende undervisning kan varetages af både lærere og pædagoger, samt af andre med de relevante faglige kompetencer. Det er skolens leder, der træffer afgørelse om, hvorvidt andre end de to faggrupper har de tilstrækkelige faglige kompetencer til at varetage understøttende undervisning.

5. Principper for varetagelse af og deling af timerne i den understøttende undervisning

Der er enighed om, at det som udgangspunkt er opgaverne i den understøttende undervisning, der bestemmer, hvilke medarbejdere, der skal varetage opgaverne. Det er skolens leder i dialog med medarbejderne, der træffer beslutning om, hvilke medarbejdere, der skal varetage hvilke understøttende undervisningstimer, med mindre der centralt fastsættes bestemte nøgletal for de to faggruppers andel af de disse timer. Beslutning herom træffes af Kommunalbestyrelsen.

6. Samarbejde med andre faggrupper

Der er i folkeskolereformen forudsat et forpligtende samarbejde med Musikskolen og Ungdomsskolen, ligesom det også er forudsat, at der etableres samarbejder med foreningslivet, andre uddannelsesinstitutioner og erhvervslivet. Det er skolebestyrelsen og skolens leder, der er ansvarlige for, at samarbejdsrelationerne etableres – med fokus på at de skal understøtte det overordnede mål om, at eleverne skal blive dygtigere.

7. Arbejdstid

Der tages her udgangspunkt i Lov 409, de til enhver tid gældende overenskomster og lokale aftaler.

Ved fuldtidsbeskæftigelse udgør den årlige arbejdstid 1924 timer brutto, hvorfra der skal fratrækkes fridage samt eventuelle søgnehellidage – bortset fra søgnehellidage, der falder på ugedage, hvor den ansatte i forvejen altid har fri.

Arbejdstiden er normalt på hverdage i dagtimerne og så vidt muligt samlet. Der er dog fortsat mulighed for afvigelser i dette ved f.eks. aftenmøder, skole-hjem samarbejde, skolefester, lejrskoler og andre arrangementer, samt aktiviteter i weekenden.

Der er ikke begrænsninger i sammensætningen i den daglige arbejdstid, idet der i den sammenhængende arbejdsdag kan veksles mellem undervisning, forberedelse og andre opgaver. Undervisningsopgaverne behøver således ikke at ligge samlet.

8. Arbejdssted

Arbejdsstedet er skolen, inkl. SFO – og klubben. Det betyder at medarbejderne skal varetage opgaver på alle fysiske lokationer, alt afhængig af, hvor aktiviteterne foregår og hvordan de lokalemæssige rammer og muligheder er.

Med udgangspunkt i reformen og det udarbejdede læringsgrundlag lægges der op til et tættere samarbejde mellem alle skolens medarbejdere og i teamene, som bliver omdrejningspunktet for den fælles planlægning, gennemførelse af undervisningen, samt den fælles efterbehandling og refleksion. Den pædagogiske forskning har dokumenteret, at dette er en forudsætning for udvikling og progression i elevernes læring og udviklingen af den pædagogiske praksis.

Dette forudsætter, at medarbejderne tilbringer tid sammen på skolen. Som udgangspunkt foregår den fælles forberedelse og planlægning af undervisningen, den fælles refleksion og mødeaktiviteter derfor på skolen, mens den individuelle forberedelse kan foregå både på skolen og andre steder. Tilstedeværelse på skolen er således ikke et mål i sig selv, hvis opgaverne ikke kræver det. Alle opgaver kan dog udsættes for krav om tilstedeværelse, hvis skolelederen finder det nødvendigt for arbejdets udførelse.

9. Opgaveoversigt

Alle medarbejdere skal forud for kommende skoleår have udleveret en individuel opgaveoversigt, hvori såvel medarbejderens individuelle opgaver – samt medarbejderens opgaver i teamet - er beskrevet. Opgaveoversigten udarbejdes i samarbejde og efter dialog mellem leder og medarbejder.

Opgaveoversigten giver ikke et bindende og udtømmende tilsagn til medarbejderen om, hvilke opgaver den pågældende forventes at løse.

Opgaveoversigten fastlægger undervisningstimetallet for den enkelte medarbejder og andre opgaver for denne – herunder opgaverne i teamsamarbejdet og deltagelse i udviklingsaktiviteter. Opgaveoversigten nedbryder de overordnede mål til mål for den enkelte medarbejder og kobler disse til opgaverne og vilkårene for opgaveløsningen. Skolens leder sikrer ved fastlæggelsen af den enkelte medarbejders opgaver, at der er en fornuftig sammenhæng mellem undervisningstid, andre opgaver og den nødvendige tid til fælles og individuel forberedelse, planlægning og efterbehandling – som er en forudsætning for kvaliteten af både undervisning og fritid.

Skolens leder følger løbende op på den enkelte medarbejders opgaver og drøfter behovet for eventuelle justeringer med denne, jf. nedenfor under punkt 10.

Der vedlægges eksempler på arbejdsopgaver i bilag 2.

10. Ændringer i opgaverne i løbet af året

Der kan foretages mindre justeringer i opgaveoversigten i løbet af året, som i så fald aftales mellem skolens leder og medarbejderen. Hvis der er tale om væsentlige og større ændringer udleveres normalt en ny opgaveoversigt.

11. Samarbejde og MED systemet

MED systemet er fremover omdrejningspunktet for dialogen og samarbejdet om udvikling af skolen – og for den løbende dialog mellem ledelse og medarbejdere om arbejdsmiljøet. Dialogen mellem ledelse og medarbejdere bygger på tillid og respekt, så der sikres medbestemmelse og medbestemmelse på skolens dagligdag og udvikling. MED-aftalen i Lyngby-Taarbæk Kommune danner sammen med ledelsesgrundlaget rammen for samarbejdet i MED-udvalget.

12. Tillidsrepræsentanternes rolle

Tillidsrepræsentanterne på kommunens folkeskoler og fællestillidsrepræsentanterne er vigtige samarbejdspartnere for både skolens og forvaltningens ledelse – såvel i de forestående omstillingsprocesser som i fremtidens dagligdag på skolerne.

I forhold til lærerne bortfalder en række af de hidtidige opgaver, som tillidsrepræsentanterne hidtil har haft under de centrale arbejdstidsaftaler. Fra 1. august 2014 vil lærertillidsrepræsentanternes opgaver svare til opgaverne for de øvrige kommunale tillidsrepræsentanter.

Tillidsrepræsentanternes virksomhed er i øvrigt nærmere beskrevet i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, men særligt følgende opgaver skal fremhæves i forbindelse med denne aftale om centrale rammer og principper for implementering af folkeskolereformen:

- At fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold på skolerne
- At fungere som talsmand for de ansatte
- At være medlem af relevante MED-udvalg

- At modtage og videregive information til og fra ledelsen
- At modtage orientering fra ledelsen ved ansættelser og afskedigelser – samt evt. deltagelse i ansættelsesudvalg
- At drøfte og forhandle lokale spørgsmål for de medarbejdere, som den enkelte tillidsrepræsentant (eller fællestillidsrepræsentant) repræsenterer
- At forhandle og aftale vilkår – f.eks. lønvilkår – for de medarbejdere, som den enkelte tillidsrepræsentant (eller fællestillidsrepræsentant) repræsenterer, i det omfang tillidsrepræsentanten har fået kompetencen hertil
- At medvirke som bisidder i relevante situationer
- At varetage funktionen som arbejdsmiljørepræsentant, hvis det er aftalt. Ellers medvirke til sikring af en koordinering imellem funktionen som tillidsrepræsentant og som arbejdsmiljørepræsentant

Der skal sikres tillidsrepræsentanternes den nødvendige tid til arbejdet i overensstemmelse med Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse, der også indeholder bestemmelser om tillidsrepræsentanter. Dette skal der tages højde for i forbindelse med udarbejdelse af opgaveoversigterne for de enkelte medarbejdere.

13. Opfølgning og evaluering på aftalen om centrale retningslinier

Der sker i foråret 2015 en opfølgning og evaluering af aftalen. Der er dog enighed om løbende at følge implementeringen af reformen og arbejdet med de centrale rammer og principper tæt i Center MED for Uddannelse og Pædagogik.

Der er enighed om ovenstående mellem Lyngby-Taarbæk Kommune, Skolelederforeningen, DLF's Kreds 22, BUPL Nordsjælland og FOA/PMF.