

Målrettet rekruttering af pædagogisk personale på Skolen i Nordøstamager

Princip revideret og godkendt oktober 2022

Formål

I en organisation under opbygning er ansættelse en hyppigt tilbagevendende aktivitet. Skolen i Nordøstamager vokser med en årgang om året, derfor er det afgørende at der løbende rekrutteres personale med den optimale faglige profil, samtidig med at de nødvendige personlige kompetencer er til stede. Ydermere ønsker vi, at den samlede personalegruppe rummer en vis diversitet, så børnene møder en bred repræsentation af voksne i hverdagen.

Kriterier

Ved ansættelse af nyt personale lægger vi vægt på, at ansøger:

- 1) Er åben for forandringer og kan håndtere uforudsete ting i hverdagen, accepterer at tingene er i proces og dermed ufærdige, samt viser opfindsomhed ift. alternative løsninger på opståede udfordringer.
- 2) Er fagligt stærk, både udtrykt ift. konkret opgaveløsning og i børnesynet, herunder mulige håndteringsmetoder, når pædagogiske opgaver er vanskelige.
- 3) Er udviklingsorienteret: Viser faglig og social drivkraft, får energi af at bygge noget nyt op sammen med andre, har idealer for folkeskole/fritidspædagogik samt en nysgerrig og åben tilgang til pædagogisk praksis.
- 4) Har gode samarbejdsevner og team-ånd, ser pædagogisk praksis som fælleseje, men kan samtidig tage beslutninger på egen hånd.

Kriterierne er ikke nævnt i prioriteret række; alle anses for lige vigtige i processen.

Procedure

Ved fastansættelse af personale tilstræbes det at både ledelse, personale og forældre er repræsenteret i ansættelsesudvalg. De deltagende forældre vælges i skolebestyrelsen eller blandt den øvrige forældrekreds, hvis ikke medlemmerne af skolebestyrelsen har mulighed for at deltage. Det primære formål med forældredeltagelsen er at kunne spørge ind til kandidatens kvalifikationer og egnethed ved selve samtalen. Derfor forventes forældre ikke at læse og vurdere samtlige ansøgninger, men gives adgang til rekrutteringssagen og er meget velkomne til at gøre det.

Blandt personalet deltager som udgangspunkt 2 repræsentanter i ansættelsesudvalg. Det tilstræbes at den ene er en tillidsvalgt, og den anden repræsenterer den årgang/team, som den kommende kollega skal være en del af.

I ansættelsesforløb, hvor der er en intern ansøger, som ledelse og personale har godt kendskab til og vurderer som den bedst egnede til stillingen, vil ledelsen og personalet, efter afklaring herom med skolebestyrelsen, forestå ansættelsesforløb uden deltagelse fra forældre.

Forud for ansættelsessamtaler fremsendes følgende til kandidaterne:

- 1) En case, som samtalen tager sit udgangspunkt i
- 2) "Pædagogisk fundament for skole og KKFO" eller alternativt "Grundfortælling om NØA"
- 3) Credo for medarbejdere på Skolen i Nordøstamager

Punkt 2 +3 understøtter de oven for nævnte kriterier for vurdering, idet de mere udførligt beskriver vedtaget praksis og adfærd på NØA.

Ansættelsesprocessen med samtaleforløb, votering mm. er yderligere beskrevet i Bilag 1.

Aftaler vedr. pædagogstuderende, der ansættes i lønnet praktik, er beskrevet i Bilag 2.

Næste revision senest oktober 2024