

## Princip vedr. arbejdets fordeling mellem lærere og andet pædagogisk personale

Vedttaget af Skolebestyrelsen den 21. marts 2022

### Formål

Princippet har til formål at understøtte en optimal ressourcestyring.

Det skal sikre skoleledelsen handlefrihed og legitimitet til at træffe de beslutninger, der sikrer den bedst mulige opgaveløsning og dermed maksimal trivsel og læring for eleverne.

Desuden skal princippet medvirke til at skabe gennemsigtighed i de kriterier, der ligger til grund for teamdannelse og allokering af personaleressourcer.

### Mål

1) Vi vil have robuste børnefællesskaber og et tæt samarbejde omkring børnene.

- Derfor prioriteres hensynet om at have få voksne på en årgang frem for linjefagsuddannelse i de fag, der undervises i.
- Derfor har vi i hverdagen et tæt samarbejde om børnene, i og på tværs af årgangsteams og mellem skole og KKFO.
- Derfor dækker skolens personale i videst muligt omfang hinanden internt ved fravær

2) Vi vil at vores praksis tydeligt afspejler NØA's værdier på tværs af klasser og årgange

- Derfor sikrer vi, at der er medarbejdere, der kan fungere som kulturbærere, når skolen vokser og der dannes nye teams.
- Vi prioriterer tid til samarbejde og fælles forberedelse.
- Vi bruger ressourcer på at tage imod nye kolleger og føre dem ind i NØA-pædagogikken og -fællesskabet.

3) Vi vil at det pædagogiske arbejde præges af tværfaglighed og af både praktiske og teoretiske arbejdsformer, samtidig med at der skabes deltagelsesmuligheder for alle børn.

- Derfor er 1 skoledag om ugen på NØA henlagt til udeskole
- Derfor arbejder alle medarbejdere ud fra NØA's ideal om en varieret skoledag
- Derfor bruger vi fleksibel skemalægning

I det følgende beskrives det, hvordan disse mål konkret søges opnået:



## Skolens ansvar

### Teamfordeling:

Ved teamdannelse tilstræbes lukkede årgangsteams, hvilket vil sige, at teamets medlemmer fortrinsvis har deres opgaver på den pågældende årgang.

Hensynet til at sikre stabilitet og tydelighed ift. NØA's pædagogiske værdier kan betyde, at en medarbejder forlader et etableret team for at medvirke til dannelse af et nyt velfungerende team.

Skolepædagoger indgår som en fast del af skolens årgangsteams. Personale fra KKFO'en tilknyttes en årgang/klasse og deltager ikke fast i teammøder, men kan inviteres efter behov. Samarbejdet mellem lærere og skole- hhv. KKFO-pædagoger (samt -studerende og -medhjælpere) skal muliggøre et tværprofessionelt blik på børnenes udvikling.

### Arbejdsfordeling og samarbejde:

Opgavefordelingen for det kommende skoleår foregår i dialog mellem leder og hver enkelt medarbejder, under hensyntagen til den fælles opgaveløsning og de prioriteringer, som dækningen af fag og opgaver samlet kræver. Dette indebærer fordeling af fag, men også allokering af ressourcer og tildeling af opgaver, der særligt fremmer skolens profil, kommunale indsatser, kompetenceudviklingsbehov mv. Desuden fordeles de forskellige funktioner og tovholder-opgaver som er defineret på skolen, ud fra hensigten om, at alle skal tage del i og ansvar for vores fælles skoleudvikling.

Skoleledelsen er ansvarlig for at rammesætte en rettidig dialog med alle medarbejdere og træffer på baggrund heraf beslutninger om arbejdets fordeling. Den samlede opgavefordeling kvalificeres i samarbejde med personalet.

Hvor det ikke kompromitterer få-lærer-princippet, søges fagrækken fordelt efter linjefagskompetence. Men der tages samtidig hensyn til, at lærere kan få adgang til fagdidaktisk sparring, og at holddeling på en årgang skal være mulig. Disse hensyn skal balancere med hensynet til, at en lærer kan spare tid på forberedelse ved at have flere klasser på samme årgang i det samme fag.

Der allokeres tid til 2 ugentlige møder for skolens årgangsteams, så fælles refleksion, produktion og koordinering kan finde sted. Den samlede personalegruppe har minimum 6 fælles personalemøder årligt, placeret efter kl. 17.

I KKFO'en er der øremærket tid til deltagelse i elevaktiviteter og møder i skolen, det såkaldte "Stærkt Samarbejde". Hver medarbejder fra KKFO tilknyttes en bestemt årgang/klasse, for at gøre planlægning og koordinering så smidig som muligt.



Skole- og KKFO-personale sparrer med hinanden i hverdagen og deltager i møder og arrangementer indkaldt af de respektive enheder, hvor det skaber pædagogisk værdi. Skolens og KKFO'ens personale dækker ind for hinanden på aftalte dage, hvor det forudsætter gennemførelse af særlige arrangementer, heldagsmøder el. lign.

Uanset hvor man er ansat i huset, vil sikring af børnenes trivsel gå foran løsning af andre typer opgaver, og dette kriterium ligger altid til grund i situationer, hvor prioritering er nødvendig.

### Vikardækning:

På NØA dækkes fravær så vidt muligt internt, og primært ud fra et relationelt kriterium, så den, der bedst kender børnegruppen, varetager vikaropgaven. Det faglige kriterium medtages også, alt efter hvilken pædagogisk opgave, der skal dækkes.

For at skolens personale har mulighed for at dække hinanden, tildeles der ved skoleårets start tid i hver enkelt medarbejders opgaveportefølje, der kan bruges til dette. I det omfang tiden ikke bruges til vikardækning, anvendes den til to-voksen-ressource i klasser, på tur el. andet, der understøtter børnenes trivsel og læring.

KKFO'ens personale indgår som en del af skolens interne vikarberedskab efter aftale med KKFO'ens ledelse. Skolens personale indgår som en del af KKFO'ens interne vikarberedskab efter aftale med skolens ledelse. Begge dele kan højst ske i det omfang det er foreneligt med opgavevaretagelsen i de, til stillingerne hørende forpligtelser.

Ved længerevarende fravær, eller i enkeltsituationer hvor intern dækning ikke er mulig, bruges timelønnede vikarer.

### Pædagogisk profil, traditioner og skole-hjem-samarbejde:

Vi vil binde læring i klassen sammen med praktisk erfaring fra verden uden for – og omvendt. Derfor er det en del af opgaven for alle pædagogiske medarbejdere på NØA at tilrettelægge og gennemføre aktiviteter på tværs af fag og klasser, både i og ude af huset.

Udeskoletemaer og tilknyttede aktiviteter, samt skole-hjem-aktiviteter og øvrige arrangementer planlægges forud for skoleårets start i årgangsteamet, sammen med de på årgangen knyttede KKFO-personaler. I den forbindelse aftales ansvarsområder og opgaver, herunder hvilke skole-hjem-aktiviteter, faglærere og KKFO-personale deltager i.

### **De næste skridt**

Princippet er til gennemsyn i personalegruppen i uge 11. Herefter kommer det til gennemsyn og forventes godkendt i skolebestyrelsen den 21. marts 2022.



Princippet gøres tilgængeligt på skolens hjemmeside for kommende forældre, ansøgere og andre eksterne, og som direkte information til skolens nuværende forældre.

Internt formidles princippet og dets intentioner til skolens personale, og det danner grundlag for de dialoger, der føres omkring opgavefordeling og evt. efterfølgende justeringer af denne i løbet af skoleåret. Desuden anvendes princippet i forbindelse med nyansættelser.

### **De formelle rammer**

Opgavesammensætningen på skolen er langt henad vejen reguleret af den ministerielle timefordelingsplan, som fastsætter omfanget af undervisning og fag på årgange. Desuden vil kommunale indsatser og fokusområder have betydning for de økonomiske prioriteringer, der går forud for en opgavefordeling.

Prioriteringen af opgaver, der rækker ud over lovgrundlaget, afspejles i skolens budget, der er godkendt af skolebestyrelsen på baggrund af de af skoleledelsen fremlagte dispositioner.

Som handleanvisende princip udgør dette dokument en del af skolens personalepolitik.

Princippet har nær forbindelse til "Princip for undervisningens organisering", som skolebestyrelsen er i gang med at udarbejde.

"Princip for arbejdets fordeling mellem lærere og andet pædagogisk personale" revideres fremadrettet min. hvert andet år.

