

EN NY ARBEJDSSTIDSAFTALE	EN STYRKET LÆRERPROFESSION	EN TYDELIG LOKAL SKOLELEDELSE
<p><u>FORSLAG TIL NY ARBEJDSSTIDSAFTALE</u></p> <p>Præambel til en ny arbejdstidsaftale Kommissionen foreslår, at der knyttes en præambel til en central arbejdstidsaftale. I præambelen angives aftalens baggrund, hovedmål og retning.</p> <p>Inddragelse af tillidsrepræsentanten og synliggørelse af principper for opgavefordelingen Kommissionen foreslår, at det fastsættes, at ledelsen og tillidsrepræsentanten forud for normperioden drøfter de principper, som skal danne baggrund for opgavefordelingen og rammerne for skemalægningen. Lærerne på skolen skal herefter gøres bekendt med disse principper.</p> <p>Pligt til at undersøge muligheden for at indgå eller forny en lokalaftale Kommissionen foreslår, at det fastsættes i en central arbejdstidsaftale, at de lokale parter i kommuner, hvor der ikke er indgået en lokalaftale om lærernes arbejdstid, har pligt til at undersøge mulighederne for at indgå en sådan aftale. Hvis en lokalaftale er i kraft, skal de lokale parter undersøge mulighederne for at forny aftalen – herunder eventuelt ændre den – før aftalens gyldighedsperiode udløber.</p> <p>Fleksibel tilstedeværelse og krav til faciliteter Kommissionen foreslår, at det fastsættes, at lærerne i arbejdstiden skal være på skolen, hvis det fremgår af opgaveoversigten eller i øvrigt konkret er bestemt af ledelsen. Inden for disse rammer kan den enkelte lærer således individuelt tilrettelægge, hvor og hvornår opgaverne håndteres. Det fastsættes endvidere, at individuel forberedelse på skolen indebærer, at der skal være hensigtsmæssige faciliteter hertil.</p> <p>Teamsamarbejde og efteruddannelse som en del af kerneoppgaven Kommissionen foreslår, at løbende fælles udvikling af undervisningen samt efteruddannelse anerkendes i en central arbejdstidsaftale som en væsentlig del af lærergerningen, som lærerne har ret og pligt til at deltage i på linje med selve undervisningen. Lærersamarbejde om forberedelse og udvikling af undervisningen skal skema- eller kalenderlægges.</p> <p>Rimelig opgavefordeling og et rimeligt forhold mellem undervisning og forberedelse Kommissionen foreslår, at det fastsættes, at opgaveoversigten skal indeholde en rimelig samlet opgavetildeling, og at der skal være et rimeligt forhold mellem forberedelse og undervisningsforpligtelse.</p> <p>Procedure, hvis opgaveoversigten ikke holder Kommissionen foreslår, at det fastsættes i en central arbejdstidsaftale, at der på hver skole skal fastlægges bindende regler om en fremgangsmåde for tilfælde, hvor en lærer i løbet af normperioden finder, at en eller flere arbejdsopgaver væsentligt overstiger det forventede omfang.</p> <p>Vejledende organ om opgaveoversigter ("Rejsehold") Kommissionen foreslår, at der i overenskomsten fastsættes regler om et eksternt vejledende organ om opgaveoversigter. Hvis en lærer finder sin opgaveoversigt urimeligt byrdefuld, og uenigheden herom ikke har kunnet løses hverken ved dialog med skolens ledelse – herunder ved den procedure for håndtering af ændringer i årets løb, som er skitseret i ovenstående forslag – eller ved at inddrage kommune og lærerkreds, kan ledelsen indhente en vejledende udtalelse fra et eksternt organ. Dette organ sammensættes med repræsentanter udpeget af de centrale overenskomstparter. Ledelsen skal indhente en sådan udtalelse, hvis læreren anmoder om det med tillidsrepræsentantens tilslutning. Organet vil skulle fungere som en slags "rejsehold", og det skal afgive en årsberetning. I øvrigt fastsætter organet selv nærmere procedurermæssige regler for sin virksomhed. Der fastsættes en forsøgsperiode på tre år, hvorefter de centrale parter skal vurdere, om ordningen fungerer godt og skal videreføres.</p>	<p><u>GENERELLE ANBEFALINGER</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Styrk lærernes kompetencer og dømmekraft ▪ Skab flere karriereveje for lærere ▪ Let starten for nyuddannede lærere ▪ Styrk samarbejdet på skolerne <p><u>FORSLAG TIL NYE INITIATIVER</u></p> <p>Pejlemærker for lærerprofessionens udvikling Kommissionen foreslår, at skolens parter og interessenter sammen udarbejder pejlemærker for, hvad en dygtig lærer skal mestre i nutidens og fremtidens skole, og hvordan udviklingen af denne mestring kan ske over et langt lærerliv.</p> <p>En ambitiøs læreruddannelse Kommissionen foreslår, at alle parter omkring læreruddannelsen bidrager til en ambitiøs læreruddannelse. Det skal ske ved, at en eventuelt kommende revision eller justering af læreruddannelsen især sætter fokus på at styrke de praksisrelevante kompetencer og lærernes evne til fortsat udvikling af deres praksis. Uddannelsen skal rette sig mere direkte mod, hvad skolen har brug for og dermed den virkelighed, de kommende lærere skal ud at fungere i.</p> <p>Mere systematisk modtagelse af nyuddannede Kommissionen foreslår, at alle skoler har en strategi for, hvordan de introducerer nyuddannede. Kommunerne skal understøtte skolerne i dette sammen med de lokale parter på skoleområdet, herunder lærerkredsen. Derudover foreslår kommissionen, at skolens centrale parter tager initiativ til at opsamle og udbrede gode erfaringer med tiltag, der bidrager til en god start for nyuddannede lærere, samt iværksætter forsøg på området, gerne i samarbejde med professionshøjskolerne.</p> <p>Tydeligere karriereveje og udviklingsspor for lærerne Kommissionen foreslår, at KL og DLF tager initiativ til at etablere tydeligere karriereveje og udviklingsspor for folkeskolelærerne. Arbejdet bør inkludere de centrale beslutningstagere og øvrige kerneinteressenter på folkeskoleområdet – og kan med fordel tage afsæt i pejlemærkerne for lærerprofessionens udvikling.</p> <p>Fælles principper for kompetenceudvikling Kommissionen foreslår, at de centrale parter på skoleområdet sammen opstiller en række principper for efteruddannelse og anden kompetenceudvikling</p> <p>En ny kompetencefond for efter- og videreuddannelse Kommissionen foreslår, at parterne overvejer muligheden for at oprette en kompetencefond, hvor en lærer eller en gruppe af lærere kan ansøge om midler til at dække en del af udgifterne til kompetencegivende efter- og videreuddannelse.</p>	<p><u>GENERELLE ANBEFALINGER</u></p> <p>Sætte god skoleledelse på dagsordenen i form af følgende seks kenetegn:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ At sætte en tydelig retning for skolens udvikling ▪ At samarbejde med lærerne om ledelsesopgaven ▪ At sikre en god fordeling og prioritering af opgaver ▪ At tydeliggøre lærernes professionelle råderum ▪ At understøtte et godt teamsamarbejde ▪ At udøve praksisnær ledelse i hverdagen <p>Kommunen skal give lederne et passende ledelsesrum og mulighed for at udvikle deres ledelse ved at:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sikre lederne et passende ledelsesrum og understøttelse af nærværende ledelse ved at sikre en fælles lokal forståelse for "det lange seje træk" i skoleudviklingen og i det daglige understøtte og, hvor nødvendigt, udfordre skoleledelserne. ▪ Give lederne muligheder for at udvikle deres ledelse, bl.a. praksisnær kompetenceudvikling i form af fx netværk, supervision og mesterlære. <p><u>FORSLAG TIL NYE INITIATIVER</u></p> <p>Videndeling om god tilrettelæggelse af arbejde og arbejdstid</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kommissionen foreslår, at KL, Danmarks Lærerforening og Skolelederforeningen tager initiativ til et projekt, der indsamler og deler god ledelsespraksis om tilrettelæggelse af lærernes arbejde, fx skemalægning, opgaveoversigter, årsplanlægning samt organiseringen af individuel og fælles forberedelse. Kommissionen foreslår samtidig, at parterne på henholdsvis ungdomsskole- og sprogcenterområdet overvejer lignende tiltag – eventuelt i forlængelse af de erfaringer, der bliver gjort på folkeskoleområdet <p>En fælles strategi for udvikling af god skoleledelse, hvor følgende delelementer overvejes inddraget</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Formelle uddannelses tilbud til skolelederne ▪ Talentudvikling ▪ Ledelsesudvikling i netværk