

Fælles hørings svar - Baltorpskolen

Hørings svar: Delegation af kompetencen til at fordele ledelsesressourcerne på distriktsskolerne til distriktsskolelederne (bilag A)

På Baltorpskolen synes vi det er positivt og en organisatorisk styrke, at kompetencen til at fordele ledelsesressourcerne uddelegeres til distriktsskolelederen. På den måde har distriktsskolelederen mulighed for at lede og fordele opgaverne på en måde, så det i endnu højere grad bidrager til og understøtter elevernes læring og trivsel bedst muligt.

Hørings svar: BFO-ledelsesstruktur (bilag B og C)

Da den nye skolestruktur i Ballerup Kommune blev gennemført for 4 år siden, var et væsentligt omdrejningspunkt **nærledelse tæt på opgaven**, som efterfølgende både er indføjet i Kommunens ledelsesgrundlag og beskrives i Vive rapporten som "... én af de største styrkelse ved den nye skolestruktur i Ballerup kommune".

Vi vurderer, at de pædagogfaglige ledelsesopgaver i skolen har to perspektiver;

- en samlende strategisk og integrerende funktion til indskolingen, mellem BFO-afdelingerne, samt en koordinerende tværgående udviklingsfunktion med udgangspunkt i Børne- og Ungestrategien.
- en konkret praksisnær funktion i den daglige pædagogik og drift

Kommunen definerer en pædagogisk leder i BFOs ugentlige arbejdstid fordelt på ca. 10 ledelsestimer og øvrig tid til pædagogiske opgaver. Dette afspejler ikke praksis, da BFOens opfattelse er, at en leder ikke kan træde ind og ud af medarbejdere og forældres ledelsesbetragtning.

Baltorpskolens BFO har iflg. seneste måling en høj social kapital i alle afdelinger. Dette mener vi er på baggrund af en daglig nærværende og tilgængelig pædagogisk ledelse, som har en tæt relation til børn, forældre og kendskab til bl.a. tidlige indsatser og personalesituationer. Dette gør, at medarbejdere og forældre oplever den pædagogiske leder som værende en samlende ledelsesaktør i afdelingerne i hverdagen.

BFOen er placeret højt i kommunens socioøkonomiske indeks, derfor er behovet for nærledelse stort, da det kræver en tæt og tillidsfuld forældrekontakt og høj grad af service, bistand og støtte i hverdagen.

Ledelsesstrukturen er i dag en bred model med mulighed for høj ledelsestilstedeværelse, med daglig og nærværende repræsentation af pædagogiske ledere og BFOleder.

Ved at vælge den anbefalede model (A), mener vi, at man fjerner den nærværende ledelse man (medarbejdere, forældre og børn) oplever i dag, og vi kan være bekymret for at få skabt en

uhensigtsmæssig distance mellem ledelse og medarbejder og deraf et dårligere arbejdsmiljø samt kvalitetsforringelse i kerneopgaven.

Medarbejdere ytrer deres bekymring for, at beslutninger vil blive taget længere væk fra afdelingerne, altså at de får mindre indflydelse på eget arbejde i hverdagen.

Derudover kunne konsekvensen være, at det vil fjerne BFOafdelingerne fra hinanden, ved to selvstændige BFO ledere, og dermed få skabt "selvstændige øer", da der ikke vil være en naturlig retningsættende samlingskraft. Dette vil tale imod det nuværende mål om ensartethed på BFOerne.

Vi er af den opfattelse, at ved at vælge model A, sammenligner Kommunen BFO ledelse med skolens pipeline for pædagogiske ledelse, hvilket vi mener ikke er sammenligneligt, da BFO rummer både almen- og specialafdeling på hver skolematrikel.

Ved ledelsesopgaven omkring specielklasserne/th-klasser ser vi specifikke udfordrende arbejdsopgaver, som stiller krav til en øget daglig ledelse i form af guidning, sparring, samarbejde med skole, PPR, familieafsnit m.v.

Model A vil udhule nærledelsen i dagligdagen i BFOerne og ledelsesspændet fortykkes i den øvre skoleledelse. På den måde vil vi ikke udnytte ledelseskompeterer og ressourcer optimalt, til gavn for børns læring og kerneopgaven

Vive rapporten understreger flere steder, at det tager 10-15 år at implementere en stor forandring som skolestrukturen, før man kan se en ordentlig effekt af den. Derfor mener vi, det er for tidligt at lave en så stor forandring igen efter kun 4 år.

Vi anbefaler, vi bevarer den nuværende organisering (model C). Med en stillingsbeskrivelse og en funktionsbeskrivelse af den pædagogiske leder, som indbefatter pædagogens virke ind i skolen, samt en ny stillingsbeskrivelse til BFO lederen, med den anerkendelse, at det skrives ind i styrelsesvedtægten.

Høringsvar: Ny budgetmodel og justeret ressourcetildelingsmodel for det specialiserede undervisningsområde (Bilag D og E)

Ressourcetildelingsmodellen foreslår, at den centrale pulje til støttetimer over 9 timer/ugen flyttes til skolerne, og fordeles efter elevtal og VIVE's indeks. Det giver rigtig god mening, at skolerne selv administrerer midlerne til støtte, da man har mulighed for at reagere med tidlige indsatser.

Med den foreslåede model skal Baltorpskolen løse den samme opgave for færre penge. Det samme gjorde sig gældende ved sidste års ændring af ressourcetildelingsmodellen. Denne tendens er vi bekymrede for.

Høringsvar: Forslag til ændret styrelsesvedtægt (bilag F)

Ud over de særkilte høringssvar, har vi følgende kommentarer til den samlede styrelsesvedtægt.

Ungdommens Uddannelsesvejledning – det er yderst positivt, at Uddannelsesvejledningsopgaven er hjemtaget og varetages kommunalt.

Stillingsbeskrivelse af BFO-lederen: Beskrivelsen forudsætter, at beslutningen om at implementere model A fastholdes, hvilket vi ikke ønsker, og gør rede for i særskilt høringssvar under bilag B.

Med venlig hilsen

Baltorpskolens MED-udvalg og Skolebestyrelse