



Ballerup Lærereforening

Danmarks Lærereforening - kreds 21

Ballerup, den 15. januar 2019

Ballerup Kommune

Att: Børne- og Skoleudvalget & Kommunalbestyrelsen

Høringssvar vedrørende forslag til 'justeringer af styrelsesvedtægten'

Vi vil indledningsvis kvittere for det fremsendte materiale, som vi har gennemlæst med stor interesse. Vi glæder os over, at de mange bemærkninger til evalueringen af skolestrukturen følges op af konkrete forslag til justeringer.

Efter vores opfattelse er der flere betydningsfulde områder, der ikke tages hånd om med disse justeringsforslag, men vi har forstået, at de politiske forhandlinger ikke er tilendebragt med nærværende forslag.

Vi skal for god ordens skyld gøre opmærksom på, at Ballerup Lærereforening ikke har deltaget i den arbejdsgruppe, som beskrives i bilag D. På vores egen opfordring blev vi af administrationen inviteret til ét møde i pågældende arbejdsgruppe, hvor vi desværre ikke havde mulighed for at deltage. Formuleringen er derfor lidt af en tilsnigelse.

Vi har følgende bemærkninger til høringsforslagene:

Forslag 1: Navneændring

Eftersom vi tidligere har udtalt, at vi finder, at de pågældende matrikelnavne er kønsløse og historieforldte, bakker vi naturligvis op om forslaget og håber, at skolebestyrelserne træffer beslutning om en tilbagevenden til de tidligere navne.

Forslag 2: Uddelegering af kompetencen til at fordele ledelsesressourcen

Forslaget er fuldt i tråd med vores holdning om, at skolerne skal tildeles større råderum og flere frihedsgrader, også når det kommer til beslutninger om strukturelle forhold.

Konkret bemærker vi, at:

- Distriktsskolelederen skal sikre en inddragende proces, hvis der foretages væsentlige ændringer af ledelsesressourcens anvendelse. I den forbindelse er især MED-udvalget et centralt organ til at kvalificere beslutningen.

Forslag 3: Ændring af ledelsesstrukturen i BFO'en

Den logiske konsekvens af vores ønske om at delegerer et større beslutningsrum til skolerne er, at distriktsskolelederen - også når det kommer til BFO'en - tildeles kompetencen til at anvende ledelsesressourcen, som det findes mest hensigtsmæssigt. Der er efter vores oplysninger betydelige forskelle på, hvordan BFO'en er organiseret rundt omkring på skolerne, hvorfor der næppe kan besluttes én struktur, som passer til hele kommunen.

Konkret bemærker vi, at:

- En leder af pædagoger naturligvis skal være pædagoguddannet, ligesom en leder af lærere skal være læreruddannet. Dette bør understreges i styrelsesvedtægten, hvis kompetencen uddelegeres til distriktsskolelederen.

Forslag 4: Justering af stillingsprofilerne

Vi kan tilslutte os de foreslåede justeringer af stillingsprofilerne.

Konkret bemærker vi, at:

- Der kunne overvejes en henvisning til det kommunale ledelsesgrundlag.
- Vi ønsker stillingsprofilerne udvidet med en forpligtelse til at holde fokus på: gældende aftaler og regler (såvel lovgivning som overenskomster og lokale aftaler), MED-systemet og arbejdsmiljøarbejdet (også på pædagogisk lederniveau, da mange sager, fx om vold og trusler, håndteres af disse).
- Vi savner en stillingsbeskrivelse for skoleledelsesfunktionen på Ordblindeinstituttet, og bemærker, at det er uholdbart, at skolelederen - med henvisning til, at denne ikke er "distriktsskoleleder" - ikke fast deltager i distriktsskoleledergruppen, selvom stillingen indebærer et ansvar, som er mest sammenligneligt med distriktsskoleledernes.

Forslag 5: Justering af ressourcefordelingen for den specialiserede undervisning

Vi er positive over for tankegodset i den nye ressourcefordelingsmodel, og vi deler fortsat overordnet den behjertede ambition om, at færre børn skal undervises i specialiserede undervisningstilbud, og flere skal undervises i almen skolen. Men vi konstaterer samtidig, at rigtig mange lærere oplever den som utopisk. Og når utopien tilmed fremstilles som en realistisk målsætning, kan det have den uheldige konsekvens, at det medfører afvisning og fornægtelse i praksis. Inklusionen har uomtvisteligt været direkte årsag til, at arbejdsmiljøet på skoleområdet er blevet stadigt mere kritisabelt.

Der bør arbejdes på klarere enigheder om, hvad et fællesskab er, hvor og hvornår fællesskaber findes og opstår, og hvordan fællesskabsbehovet kan variere alt efter hvilke børn, det handler om.

Skal vi for alvor tro på den ambition, som er indeholdt i børne- og ungestrategien, er vi nødt til at have vished for, at der tilvejebringes de fornødne ressourcer til at iværksætte de påkrævede, forebyggende initiativer i almenundervisningen og til løbende at etablere støtteforanstaltninger om nødvendigt. Det kan den nye ressourcefordelingsmodel forhåbentlig medvirke til - især hvis det betyder, at der også ansættes flere lærere i skolevæsenet. For der mangler

hænder til at løfte de mange opgaver, og arbejdspresset betyder, at alt for mange lærere føler sig udslidte og utilstrækkelige, hvilket er oprørende og ulyksaligt for elevernes undervisning.

Konkret bemærker vi, at:

- Den nye ressourcetildelingsmodel på papiret betyder, at der er skoler, som i udgangspunktet skal løse flere og mere komplicerede opgaver for færre ressourcer. Det er potentielt en alvorlig udfordring, selvom der kan argumenteres for en overordnet retfærdighed. Vi forventer derfor, at indfasningsmodellen vil understøtte, at overgangen bliver tålelig.
- MED-udvalget skal sikres betydeligt bedre muligheder for at følge ressourcernes forløb i systemet, således at der kan etableres egentlige strategiske drøftelser af, hvordan ressourcerne anvendes mest kvalificeret, både på MED-, skole-, afdelings- og teamniveau. Vi har tidligere efterlyst en decideret uddannelsesindsats, så medarbejderrepræsentanterne får større indsigt i og forståelse for budgetlægning og -opfølgning, og det ønske kan vi passende gentage i dette høringsvar.
- Det er en kendt sag, at mange forældre søger andre skoledistrikter for deres børn end dét, de hører til. Hvordan hænger disse søgemønstre sammen med ressourcetildelingen? Er der taget fornøden højde for den skævvridning, som det uundgåeligt medfører? Og hvordan justeres ressourcerne, hvis en elev skifter distrikt midt i et skoleår?
- Der burde være mere synergi mellem det specialiserede og almene undervisningsområde. Vi er faktisk forbavsede over, hvor lidt det almene undervisningsområde har gavn af, at vi har flere yderst kvalificerede specialundervisningstilbud i kommunen. SAMSPAL er et vigtigt initiativ i den forbindelse, men det er fattigt, at kommunen endnu ikke har fundet veje til at udnytte mulighederne mere vidtgående, end tilfældet er. Når skolelederen for Ordblindeinstituttet ikke er en fast del af det strategiske arbejde i distriktsskoleledergruppen, og når PPR, efter vores oplysninger, kun deltager sporadisk, er det for os at se konkrete eksempler på, at de oplagte muligheder - for at understøtte et godt samspil til gavn for det samlede skolevæsen - ikke udnyttes optimalt.
- Det endnu en gang grundlæggende bør overvejes, om PPR's placering i C-BUR er den organisatorisk rigtige? Fx er der betydelige problemer i ansvars- og opgavefordelingen mellem skolernes resourcecentre og PPR, hvilke muligvis skyldes uklarhed i ledelsesstrengen. Skolevæsenet bruger forholdsmæssigt mange ressourcer på PPR, så det er vigtigt, at de forløses til gavn for eleverne, hvilket desværre fortsat ikke synes at ske på et tilfredsstillende niveau.

Derudover tillader vi os at genfremsætte en revideret bruttoliste over konkrete initiativer, værktøjer og handlinger, fordi den - efter vores opfattelse - desværre er stort set ligeså aktuell i dag, som den var i 2016, da vi havde den med i et høringsvar til børne- og ungestrategien:

- Klar og ensartet linje i ansvarsfordelingen og varetagelsen af den ofte store administrative og kommunikative opgave i forbindelse med elever med særlige behov. Hvornår er det læreren, hvornår er det teamet og hvornår er det den pædagogiske leder, som har bolden?

- Ensartethed i ressourcecentrenes organisering og vejledning, herunder mulighed for at kunne tilbyde kortere eller længere specialundervisningsforløb samt co-teaching.
- Mere vidtgående og tværkommunal anvendelse af ekspertisen i SAMSPAL.
- Oprette og prioritere fælleskommunale netværk for vejledere og resourcepersoner.
- Beskrive og distribuere C-BUR's tilbud og ydelser - udarbejdet med udgangspunkt i de fagprofessionelles behov. Det skal være tydeligt for alle i skolevæsenet, hvilken hjælp og hvilke tilbud, der er til rådighed. Vi anbefaler i øvrigt, at den bistand, der leveres fra C-BUR, fokuserer på skolernes faktiske efterspørgsel. Vi bliver alt for ofte mødt af lærere og pædagogiske ledere, der kan fortælle ærgerlige historier om mødet mellem konsulenternes synspunkter og løsninger og de konkrete behov, lærerne står med. Vi efterlyser derfor mere nysgerrighed og flere feltundersøgelser fra C-BUR's ledelse som forudsætning for bistanden til skolerne. En sådan afklaring af udfordringer og behov ville bidrage positivt til vores fælles ambition om en endnu mere inkluderende folkeskole.
- Arbejde mod mere mundtlighed og mindre skriftlighed, således at myndighedsopgaven fortsat varetages forsvarligt, men skolevæsenet ikke drukner i bureaukrati.
- Sørge for konkrete ledelseslegitimerede handlingsplaner for den enkelte elev indeholdende tydelige succeskriterier, som medfører, at den enkelte lærer og teamet har visshed for, hvornår "man har gjort det godt nok".
- Genoverveje netværksmødernes og koordineringskonferencernes deltagerkreds og værdi. Der bruges pt. ualmindeligt mange ressourcer på disse møder, og spørgsmålet er, om de er tilstrækkeligt værdifulde?
- Vikardække med læreruddannede medarbejdere, gerne lærere fra samme årgang. Alt for mange timer læses af ikke-læreruddannede, hvilket har en negativ betydning for både fagligheden og inklusionen.
- Udnytte mulighederne i folkeskolelovens paragraf 16b, som giver lovhjemmel til at forkorte skoledagens længde mod at besætte timer med fx to lærere. Med det nuværende ressourceniveau gavner skoledagens længde primært de ressourcestærke elever om nogen, og det er decideret kontraproduktivt i forhold til inklusionen og ambitionen om at modvirke den negative sociale arv.
- Tilføje flere og udnytte holddannelsestimerne langt bedre. Nogle skoler har haft succes med at tildele holddannelsestimer til årgangene, hvor årgangsteamet så anvender timerne fleksibelt og løbende vurderer, hvor behovet er størst.
- Indskolingen skal vises en helt særlig opmærksomhed. Set i relation til målsætningen om en tidlig indsats, er vi slet ikke i tvivl om, at det vil have en positiv betydning for elevernes trivsel, læring og udvikling, hvis der sættes massivt ind med to-lærertimer i indskolingen.

- Understøtte muligheden for, at enkeltlærere og teams kan få sparring med en psykolog - både i forhold til undervisningsopgaven, men også i forhold til de følelsesmæssige krav, som vedvarende skal drøftes og håndteres.

Øvrige bemærkninger til styrelsesvedtægten

Vi benytter os af anledningen til at fremføre bemærkninger til de andre dele af styrelsesvedtægten, der politisk lægges op til justeringer af, selvom de ikke er medtaget som egentlige forslag.

UU-vejledningen

Vi ærgrer os over, at UU-vejlederne placeres i C-ARB, idet 90 % af deres opgaver vedrører grundskoleområdet, hvorfor en placering i C-BUR eller C-SIK synes væsentligt mere oplagt. Vi opfordrer således til, at placeringen følges meget nøje, og at man er åben over for hurtigst muligt at flytte UU-vejlederne til et andet center, hvis placeringen viser sig uhensigtsmæssig.

Frit skolevalg

Det frie skolevalg kan kommunen ikke ændre på, men man kan interessere sig for, hvad det medfører, når elevtalsgrænsen for retten til et skoletilbud i et andet distrikt igen hæves, nu fra 24 til 25 elever. Engang var grænsen 23 elever, og det er vores indtryk, at stadig flere forældre flytter deres børn rundt i skolevæsenet. Der kan bestemt være tilfælde, hvor et skoleskift er den rigtige løsning, men normen bør være, at eleverne går i det skoledistrikt, de tilhører. Vi er bekymrede for, at et udvidet frit valg yderligere skubber til den "forbrugermentalitet", som folkeskolen i forvejen er udfordret af. Velvidende at risikoen kan være, at forældre helt vælger folkeskolen fra, er vi dog mest tilbøjelige til at mene, at en forhøjelse af grænsen er den forkerte vej at gå.

Med konstruktiv hilsen, en tak for samarbejdet i det forgangne år og ønsket om et godt nytår!

Ballerup Lærereforenings Styrelse

Kasper Mortensen & Morten Refskov