

Det mener FKF ...

Forslag til generalforsamling 21. marts 2013



FREDERIKSBERG **KOMMUNELÆRERFORENING**
www.facebook.com/FrederiksbergKommunelaererforening

Det mener FKF om LØN

Lærerarbejdet er lige værdigt og ligeværdigt. Det skal lønnen afspejle. Lønprofilen for medlemmer af FKF skal sikre alle lige lønvilkår og bygge på konkrete, objektive kriterier.

Lønudviklingen skal tilgodese alle medlemmer og medlemsgrupper i foreningen. Derfor skal lønnen aftales centralt.

Lokalløn og andre individuelle lønformer passer ikke til lærerprofessionen, for lærernes opgaver løses og udvikles i et fællesskab, hvor alle kompetencer er lige værdige – og ofte hinandens forudsætninger.

Frederiksberg Kommunelærerforening arbejder for:

- at alle lokallønsmidler aftales så centralt som muligt
- at alle lønmidler fordeles kollektivt og/eller understøtter kollektivet
- at fordelingen af lokallønsmidler bygger på konkrete, objektive kriterier og/eller kompenserer for lønforskelle blandt foreningens medlemmer
- at alle tillæg gøres varige og pensionsgivende
- at der indføres lønforløb for psykologer og konsulenter

For medlemmer på statslig overenskomst, arbejder FKF desuden for:

- at alle lokale løndeale aftales mellem arbejdsgiverne og Frederiksberg Kommunelærerforening
- at arbejdsgiverne som minimum udmønter den forventelige, gennemsnitlige lokallønssum



Skolens ledelse har en central rolle i sikring af skolens udvikling.

Skoleledelsen er pædagogisk ansvarlig for at skolen har og arbejder efter en tydelig overordnet retning og vision.

Skoleledelsen har medansvar for lærernes arbejdsmiljø og lærernes mulighed for at arbejde professionelt. En professions-arbejdstidsaftale understøttes af kompetent, pædagogisk ledelse og levner plads til den professionelle personalepolitiske ledelse. Kompetent skoleledelse forudsætter indgående kendskab til undervisningens teoretiske og praktiske grundlag. Derfor skal skoleledelse på alle niveauer være læreruddannet. Derudover skal skolens ledelse kompetent kunne varetage skolens økonomiske, personalepolitiske og arbejdsmiljømæssige fordringer. Forvaltning og kommune skal derfor sikre, at den nødvendige efter- og videreuddannelse af ledelserne er mulig.

Det er skoleledelsens personalepolitiske og pædagogiske opgave at sikre, at der er sammenhæng mellem lærernes opgaver og de tildelte ressourcer. Det forudsætter:

- at skoleledelsen vægter og prioriterer den pædagogiske og personalepolitiske rolle
- at skolelederen prioriterer sin opgave på skolen bl.a. ved at være til stede og til rådighed for skolens personale
- at skoleledelsen støtter den enkelte og teamet i at sætte mål og definere opgaven – og i den løbende evaluering og justering
- at skoleledelsen sammensætter, udvikler, støtter og evaluerer teamet og teamets arbejde
- at skoleledelsen sikrer, at personalet har tilstrækkelige kompetencer til at kunne praktisere en inkluderende og differentieret undervisning
- at skolelederen har den fornødne tid til og mulighed for at varetage opgaven



Det mener FKF om INKLUSION

FKF støtter inklusionen, såfremt de rette forudsætninger er til stede. Det er nødvendigt for os:

- at inklusion aldrig bliver et spørgsmål om at spare ressourcer
- at inklusion er et fælles ansvar og aldrig kun den enkelte lærer/børnehaveklasseleders eller det enkelte teams ansvar
- at der er politisk erkendelse af, at ikke alle elever kan eller skal inkluderes; grænsen for inklusion går der, hvor fællesskabet og arbejdsmiljøet for elever og lærere/børnehaveklasseledere er i fare

For at inklusion skal lykkes, skal følgende forudsætninger være til stede:

1. Fællesskabet og almenundervisningen skal styrkes

Børn lærer, når de deltager i sociale sammenhænge og bidrager til fællesskabet. Inklusion kan kun lykkes, når eleven er en del af det sociale fællesskab. Det kræver:

- at der er et godt og velfungerende fællesskab omkring undervisningen
- at der på den enkelte skole tildeles tilstrækkelige ressourcer (fx ekstra tid, mulighed for tolærerordning, midler til sociale arrangementer samt de nødvendige undervisningsmidler) til at løfte denne opgave
- at timetallet som minimum er på niveau med det vejledende, så der er tid til at tilgodese elevernes sociale og faglige behov

2. Strategi for inklusion skal implementeres

For at sikre, at inklusion ikke bliver den enkelte lærers ansvar, skal Frederiksberg Kommunes inklusionsstrategi implementeres på flere niveauer. Det kræver:

- at der på den enkelte skole i det daglige arbejdes med implementering af strategien fx gennem drøftelser i pædagogisk råd og på lærermøder
- at skolebestyrelserne drøfter, hvordan man igennem fx økonomiske prioriteringer på den enkelte skole styrker inklusionsarbejdet ift. den



overordnede strategi

- at lærere/børnehaveklasseledere og ledelse på den enkelte skole i samarbejde udarbejder en inklusionsplan for skolen og samarbejder om implementering heraf

3. Lærerne skal efter- og videreuddannes

For at inklusionen skal blive til gavn for eleverne, skal der investeres i relevant efteruddannelse, så lærernes og børnehaveklasseledernes kompetencer styrkes indenfor de områder, hvor det giver mening ift. inklusion. Dette kræver:

- at det er den enkelte skoles opgave at tilgodese og vurdere behovet for efter- og videreuddannelse i samarbejde mellem ledelsen, teamet og den enkelte lærer/børnehaveklasseleder
- at der er fokus på opkvalificering af hele lærergruppen og af ledelsen

4. Eleverne skal have den rette støtte

Nogle elever vil kunne inkluderes i normalklasserne, hvis de får den rette støtte. I den forbindelse er de faglige kvalifikationer centrale. Dette kræver:

- at skolerne har fokus på, at de, der skal varetage støttefunktioner i klasserne, har den rigtige formelle uddannelse. Langt de fleste støttefunktioner vil kræve undervisningskompetence samt faglig indsigt om viden og om metoder; det vil sige at det forudsættes, at underviseren er læreruddannet

5. De fysiske rammer skal være tidsvarende og matche behovet

De fysiske rammer kan være med til at fremme inklusionen. Det kræver:

- at vi har en lav klassekvotient på maksimalt 24 elever
- der skal være plads til alle i klasseværelset og mulighed for varierede undervisningsformer
- at alle skoler lever op til regler og intentioner i undervisningsmiljøloven fx ift. indeklima
- at alle elever har adgang til udearealer med muligheder for fysisk aktivitet i



skoletiden og i pauser

- at alle skoler har tilstrækkeligt med undervisningslokaler, så der er plads til alle klasser/hold
- at alle skoler har grupperum og andre lokaler, der giver mulighed for holddeling og anden differentieret undervisning



Det mener FKF om ARBEJDSMILJØ

Et godt arbejdsmiljø er dynamisk og må løbende justeres efter behov.

Det gode arbejdsmiljø har afsæt i det fysiske, psykiske og æstetiske behov og er en forudsætning for arbejdet med den gode skole. Arbejdsmiljøet influerer på alle forhold, der vedrører skolen og skal derfor ikke ses som et særskilt tema, men som en del af den moderne skoles samlede udvikling

Det er vigtigt at opgaverne og rammerne for opgavernes udførelse er tydelige og kendte og defineres i et samarbejde mellem ledelse, lærere/ børnehaveklasseledere/team samt tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter.

Skolens mål, værdier og visioner skal være kendte for lærere og børnehaveklasseledere, så alle oplever at de opgaver og funktioner de, varetager er relevante og giver mening i forhold til opgaveløsningen.

Lærere og børnehaveklasseledere skal have de fornødne ressourcer og kompetencer til at løse opgaverne.

Ledelsen skal, når det er nødvendigt, hjælpe den enkelte lærer/børnehaveklasseleder og det enkelte team med at prioritere i opgaverne, så nedslidning, stress og udbrændthed forebygges.

