



SKOLE/INSTITUTIONSPLAN 2022

BORNHOLMS SUNDHEDS- OG SYGEPLEJESKOLE –
ERHVERVSUDDANNELSERNE

Ny arbejdstidsaftale 2021

BORNHOLMS SUNDHEDS- OG SYGEPLEJESKOLE
RØNNE DEN 12.12.2021

Indholdsfortegnelse

1. Indledning	2
2. Overordnede målsætninger for skolen	2
De 4 klare mål for erhvervsskolerne	2
Skolens strategi	2
3. Ledelsens prioriteringer og grundlag for prioriteringer	2
• Understøttelse og udvikling af undervisning på alle niveauer og med høj kvalitet	3
• Elevrettede aktiviteter	3
• Rekruttering til skolens grunduddannelser og efteruddannelser	4
• Pædagogisk udvikling	4
• Udvikling af mere fleksible læringstilbud	4
• Professionel læring i det kollegiale samarbejde	4
• Implementering af strategi 2023	4
• Organisatoriske udviklingsindsatser forankret på skoleniveau	5
• Kompetenceudvikling	5
• Organisationsunderstøttende opgaver og funktioner	5
4. Beskrivelse af kontaktlæreropgaven	5
5. Forberedelsestid	6
5a Individuel forberedelse	6
5b Fælles forberedelse	6
6. Antal lærere på skolen	7
7. Årshjul for drøftelse mellem TR og ledelse.....	8

1. Indledning

Nedenstående danner grundlag for Bornholms Sundheds- og Sygeplejeskoles *skole/institutionsplan* for skoleåret 2022/23 jf. Cirkulære om aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten af 08/07/2021.

Skole/institutionsplanen skal ses i sammenhæng med *Ledelsesmæssigt grundlag for tilrettelæggelse af arbejdet for medarbejderne på Bhsund, skolens værdigrundlag, Rammer og vilkår for kompetenceudvikling* samt skolens øvrige strategier og politikker som beskrives i 'Medarbejderhåndbogen'.

Grundlaget er udarbejdet af skolens ledelse og forelagt skolens TR, som er ansat under LC/CO10 overenskomsten i oktober 2021 (jf. §5, stk. 4 cirkulære om arbejdstid for lærere m.fl. i staten, 2021). Grundet TR har valgt at ophøre sin funktion, aftales at Skole/institutionsplanen sendes ud til medarbejdere til kommentarer og gennemgås på førstkommende undervisermøde i 2022. Ny arbejdstidsaftale 2021 har endvidere være på dagsorden i skolens SU i marts, oktober og december 2021, og drøftet af uddannelsesleder og TR.

Formålet med skole/institutionsplanen forpligtende samarbejde, der understøtter lærernes muligheder for at kunne udøve deres professionelle dømmekraft og at kunne lykkes med skolens fælles kerneopgave; uddannelse og undervisning.

Med nærværende skole/institutionsplan ønsker ledelsen på Bornholms Sundheds- og Sygeplejeskole (Bhsund) at skabe gennemsigtighed ved at fremlægge nogle overordnede retningslinjer for, hvordan ledelsen fremadrettet leder med hensyn til tilrettelæggelse af arbejdet for medarbejdere på Bhsund. Herigennem ønsker ledelsen at bidrage til kvalificerede drøftelser af prioriteringer af lærernes arbejdstid mellem leder, tillidsrepræsentant og lærere. Målet er at understøtte parternes drøftelser på skolen/institutionen om sammenhængen mellem lærernes arbejdstid og opgaver samt et rimeligt forhold mellem undervisning og forberedelse jf. *Cirkulære om aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten af 08/07/2021*.

2. Overordnede målsætninger for skolen

Ledelsens prioriteringer tager først og fremmest udgangspunkt i uddanne fagprofessionelle med efterspurgte og fremsynede kvalifikationer og kompetencer. Vi vil bruge vores styrke til at være et attraktivt uddannelsesvalg. Blændende undervisning forankret i vores fem kerneværdier: Tryghed, faglighed, handlekraft, fællesskab og udsyn skal skinne igennem i vores operationalisering af målsætningerne. Det er grundlaget for, at alle dimittender opnår eftertragede kompetencer

Endvidere styres der efter 'De 4 klare mål for erhvervsskolerne', skolens og 'Strategi 2020 – 2023'.

De 4 klare mål for erhvervsskolerne

1. Flere elever skal vælge en erhvervsuddannelse direkte efter 9. eller 10. klasse
2. Flere skal fuldføre en erhvervsuddannelse
3. Erhvervsuddannelserne skal udfordre alle elever, så de bliver så dygtige som muligt
4. Tilliden til og trivsel på skolerne på erhvervsskolerne skal styrkes

Skolens strategi

Med strategi 2020 - 2023 skærper vi vores kurs. Strategien markerer en klar profil, der både fastsætter ambitiøse mål og tager afsæt i de eksisterende styrker, så vi ikke alene imødekommer forventninger og krav, som omverdenen stiller til os, men også imødegår de tendenser inden for velfærdsområdet og civilsamfundet, som i de kommende år vil præge vores uddannelser.

Bhsund's strategiske retning er først og fremmest, at vores uddannelser er attraktive for uddannelsessøgende, er attraktive gennem hele uddannelsen med blændende god undervisning med høj grad af involvering, innovation og stærke lærings- og studiemiljøer. En forudsætning for denne retning, er at være én organisation, der er stærke i faglige arbejdsfællesskab med engagement, faglighed, kompetencer og meningsfuldhed i den kerneopgave vi er sat til at løse.

Frem mod 2023 arbejder vi som skole efter strategi 2023's tre prioriterede indsætter:

- Arbejdsfællesskab
- Uddannelsesfaglige ambitioner
- Udsyn, omverden og netværk

De tre prioriterede indsætter, er hinandens forudsætninger og skal forstås fælles med fælles mål. De tre prioriterede indsætter danner baggrund for 20 formulerede målbilleder om hvad vi gerne vil opnå. Læs mere i skolens i strategi 2020 -2023.

Værdigrundlaget - vores 5 kerneværdier

TRYGHED

I trygge rammer skaber vi de bedst mulige forudsætninger for læring, der styrker vores selvværd uanset vores forudsætninger. I tillidsfulde relationer tør vi at blive udfordret og gennemgå en personlig og faglig udvikling.

FAGLIGHED

Høj kvalitet i uddannelserne sigter mod en stærk, kvalificeret faglighed. Faglighed er viden, færdighed og dannelse gennem hele livet og skal altid ses i et helhedsperspektiv.

HANDLEKRAFT

Gennem refleksion og skaberlyst udvikles handlekraft. Der er kort vej fra idé til handling. Gennem handlekraft får vi ting til at lykkes.

FÆLLESSKAB

Vi indgår i forpligtende samarbejder på tværs af elever, studerende, ansatte og interessenter, fordi vi vil hinanden. Meningsskabelse og ejerskab er kernen i de fællesskaber, vi indgår i.

UDSYN

Vi har en vid horisont, men vores udsyn er praksisnært. Vores styrke er vores relationelle og undersøgende tilgang. Vi følger med udviklingen nationalt og internationalt, så vi får de bedste muligheder for uddannelse.

3. Ledelsens prioriteringer og grundlag for prioriteringer

Beskrivelsen af nedenstående 10 prioriterede overordnede opgaver har til formål at danne grundlag for indblik i og forståelse for ledelsens prioriteringer af arbejdstiden for lærere på CO10/LC-overenskomsten på erhvervsuddannelserne i 2022. Prioriteringerne understøtter sammenhæng mellem lærernes arbejdstid og opgaver samt et rimeligt forhold mellem undervisning og forberedelse.

1. Understøttelse og udvikling af undervisning på alle niveauer og med høj kvalitet

Opgaven relaterer sig til læringsmiljøet. Prioriteringen indeholder opgaver relateret til; undervisning på EUD, EVU og grundskoleaktiviteter, herunder prøveafvikling, dækning af censorater samt læse/skrivestøtte; SPS, læsevejledning. Der vil i 2022 derudover være et særligt fokus på kvalitetsarbejdet på SOSU

uddannelserne, samt skolens organisering ift. oplevelse af meningsfuldhed, engagement, tillid og følgeskab blandt alle lærerne samt til at sikre hensigtsmæssige og effektive arbejdsgange og meningsfulde uddannelsesforløb.

2. Elevrettede aktiviteter

At eleverne gennemfører deres uddannelsesforløb hører til under skolens kerneopgave, men er også en forudsætning for skolens drift, udvikling og økonomi. Understøttelse af elevernes læringsoplevelse og individuelle såvel som fælles læringsudbytte samt generelle trivsel på skolen og i uddannelsen er målet for de elevrettede aktiviteter og opgaver, som knytter sig til skolens gennemførselsaktiviteter. I arbejdet fordres elevinvolvering.

Prioriteringen indeholder opgaver relateret til understøttelse af elevernes trivsel på skolen og på uddannelsen; elevsamtaler, kontaktlæreropgaver samt særlige fælles gennemførselsindsatser funderet i skolens strategi 2020 – 2023.

3. Rekruttering til skolens grunduddannelser og efteruddannelser

Rekruttering til uddannelserne er grundlaget for skolens eksistens, kerneopgave og udvikling.

Prioriteringen indeholder opgaver relateret til rekruttering af elever til de ordinære EUD-uddannelser, AMU og IDV foruden samarbejde med jobcentre og grundskoler samt karrierevejledning.

4. Pædagogisk udvikling

Det er en prioritering, at skolen skal levere og udvikle en praksisnær undervisning, som understøttes af simulation. Det er også en prioritering, at eleverne bliver så dygtige, som muligt. Vi vil derfor i 2022 sætte særligt fokus på at udvikle et læringsmiljø, som understøtter, at eleverne udvikler sig og kommer til at stå på tæer. Endelig er der et ministerielt mål om, at der senest i 2022 er beskrevet en ny og mere enkelt lokal undervisningsplan (LUP).

Prioriteringen indeholder opgaver relateret til udvikling af simulations- og talentundervisning, beskrivelse og implementering af Ny LUP samt beskrivelse af videngrundlaget og den pædagogiske tilrettelæggelse.

5. Udvikling af mere fleksible læringstilbud

For at fremtidssikre skolens uddannelsestilbud er det vigtigt, at der udvikles nye tilbud, som flugter ønsker fra elever og aftagere. Her vurderes det, at øget fleksibilitet og digitalisering vil være nøgleord.

Prioriteringen indeholder opgaver relateret til udvikling af digitale læringsforløb, samundervisning (internt og eksternt) og webinarer. Endvidere prioriteres udvikling og etablering af mere fleksible og digitale læringsmiljøer funderet i opsamling og omsætning af erfaringer med online undervisning under nedlukning.

6. Professionel læring i det kollegiale samarbejde

Professionel læring i det kollegiale samarbejde er fundamentet for fortsat udvikling og forbedring af undervisnings- og læreropgaven.

Prioriteringen indeholder opgaver relateret til arbejde med at fundere og aktivere understøttende faglige fællesskaber på tværs af uddannelser og organisation.

7. Implementering af strategi 2020-2023

Skolens strategi 2020 - 2023 skal udmøntes i handlinger, som defineres, udvikles og implementeres på alle organisatoriske niveauer. Dette vil inddrage alle skolens medarbejdere, men lærergruppen, som er tættest på kerneydelsen og eleverne, vil spille en særlig rolle.

Prioriteringen indeholder opgaver relateret til implementering af skolens strategi 2020 - 2023 på uddannelsesniveau og på organisatorisk niveau.

8. Organisatoriske udviklingsindsatser forankret på skoleniveau

En stærk udviklingskultur er afgørende for at sikre skolens og uddannelsernes fortsatte udvikling og vores branding som en skole, der både fremtidssikrer og underbygger uddannelsernes rolle lokalt og nationalt. Opgaver relateret til udviklingsprojekter og udvikling af læringsmiljøet vil generelt prioriteres. Prioriteringen indeholder opgaver og indsatser relateret til FoU-projekt om rehabilitering og velfærdsteknologi, hvor lærere og elever inddrages på forskellig vis.

9. Kompetenceudvikling

Prioritering af kompetenceudvikling er en forudsætning for, at vi som uddannelsessted og arbejdsplads udvikler os sammen og i takt med det samfund, vi uddanner i og til. Prioriteringen indeholder kompetenceudvikling relateret til skolens '*Kompetencestrategi*' og '*Rammer og vilkår for kompetenceudvikling*'. Rammer og vilkår for kompetenceudvikling har til formål at sikre en målrettet investering af kompetenceudvikling af de enkelte medarbejdere, som bidrager til bedre kvalitet og højere effektivitet relateret til kerneopgaven – uddannelse.

Prioriterede indsatser for kompetenceudvikling 2022-2024

Med udgangspunkt i konkretiseringen af kompetenceudfordringer tages stilling til den konkrete kompetenceudvikling knyttet til de tre spor i Strategi 2022:

- Alle medarbejdere skal til stadighed være fagligt opdateret i relation til den undervisning på de uddannelser og kurser, som skolen udbyder, herunder prioriteres pædagogiske IT-kompetencer samt didaktiske kompetencer inden for skills og simulationsundervisning.
- På Sosu-uddannelsen prioriteres yderligere kompetenceudvikling med fokus på velfærdsteknologiske samt det naturfaglige område.
- På Pau-uddannelsen prioriteres yderligere kompetenceudvikling med fokus på kreative område.
- Skolens administrative medarbejdere er opdateret på nye studieadministrative systemer.
- I Studieservice/studieadministrationen prioriteres yderligere kompetenceudvikling med fokus på evaluering og dataanalyse samt sekretærfunktioner.
- AMR og AML skal i 2022 have erhvervet grundlæggende AM- uddannelser.

Det er den nærmeste leders opgave at sikre ovennævnte kompetencer ved MUS.

10. Organisationsunderstøttende opgaver og funktioner

Organisationen har en række funktioner, som på tværs af organisationen understøtter rammerne for, at skolen er et godt uddannelsessted og en god arbejdsplads. Prioriteringen indeholder opgaver relateret til tværgående organisatoriske funktioner; tillidshverv, mentorordning, uddannelsesvejledning samt koordinator- og tovholderfunktioner. Der sættes i 2022 fokus på funktionsbeskrivelser og organisationens struktur.

4. Beskrivelse af kontaktlæreropgaven

Der henvises til opgavebeskrivelse i Skole- og praktikhåndbogen som ligger på skolens hjemmeside.

5. Forberedelsestid

På Bhsund skal den individuelle forberedelsestid og samarbejdet i de etablerede læringsfællesskaber ses i sammenhæng med skolens strategiske retning om at være *Én organisation der i fællesskab favner fremtiden med attraktive uddannelser af høj kvalitet.*

Bhsund's strategiske retning er først og fremmest, at vores uddannelser er attraktive for uddannelsessøgende, er attraktive gennem hele uddannelsen med blændende god undervisning med høj grad af involvering, innovation og stærke lærings- og studiemiljøer. En forudsætning for denne retning, er at være én organisation, der er stærke i faglige arbejdsfællesskab med engagement, faglighed, kompetencer og meningsfuldhed i den kerneopgave vi er sat til at løse.

I 2022 prioriteres at lærere på skolen har udarbejdet og udviklet fælles undervisningsmateriale, som indeholder: undervisningens mål, indhold og litteratur samt forslag til gennemførelse mv.

At der er udarbejdet fælles læringsmateriale har indflydelse på både den individuelle og den fælles forberedelsestid. Forberedelsen består primært af konkrete og specifikke pædagogisk-didaktiske overvejelser og prioriteringer, som skal matche det konkrete hold og de elever/elevforudsætninger, der er på holdet, samt lærernes fordeling af opgaverne i læringsforløbene.

Individuel forberedelse

De opgaver, som omhandler lærerens individuelle behov for forberedelse og efterbehandling af undervisningen samt til den faglige ajourføring.

Den **individuelle forberedelse** indeholder;

- Forberedelse af undervisning og mødevirksomhed
- Efterbehandling af undervisning og mødevirksomhed
- Selvstændig faglig ajourføring, teoretisk og praksis
- Forberedelse af elevsamtaler, opfølgning på og dokumentation af elevfravær

Den individuelle forberedelse planlægges selvstændigt af den enkelte lærer i den sammenhængende tid, som undervisningen giver plads til. Forberedelsestiden skemalægges ikke, men kan indskrives i lærerens outlook-kalender.

Fælles forberedelse

De opgaver, som omhandler lærerens samarbejde med kollegaer om forberedelse og efterbehandling af undervisningen. Forberedelsen foregår primært i læringsfællesskaberne.

Den **fælles forberedelse** indeholder;

- Samarbejde omkring fælles undervisning på hold,
- Samarbejde om evaluering af undervisning m.m.
- Samarbejde omkring trivsel på holdene

Fælles forberedelse struktureres enten på onsdag eftermiddage, gennem fælles mødetidspunkter, som understøttes af ledelsen, eller planlægges af lærerne selv, efter aftale med ledelsen. Aktiviteterne fremgår af lærers skema eller kalender.

I 2022 sættes fokus på aktiviteter og ressourceforbrug ift. overlevering af undervisning.

6. Antal lærere på skolen

Antal fastansatte lærere

Antal lærere	Fuld tid	Deltid
13	9	4

Antal faste eksterne lærere

Antal lærere	Mindre end 200 t/semester	Mere end 200 t/semester
3	2	1

7. Årshjul for samarbejde mellem TR og ledelsen

Samarbejdet for ledelsen og TR er forankret i 'Samarbejdssporet' jf. *Cirkulære om aftale om arbejdstid for lærere m.fl. i staten af 08/07/2021.*

Det betyder at:

- Ledelsen skriftligt udleverer grundlaget for ledelsens prioriteringer af lærernes arbejdstid. Der er ikke fastsat bestemte krav til, hvordan grundlaget udformes til TR
- Ledelse og tillidsrepræsentant mødes (samarbejdsrunde) drøfter *overordnede målsætninger* for skolen/institutionen og målsætninger for lærernes undervisning og øvrige opgaver, som ledelse og lærere vil arbejde for i den kommende normperiode. På baggrund heraf drøfter ledelse og tillidsrepræsentant ledelsens prioriteringer af lærernes arbejdstid samt sikring af transparens i *planlægningen og opgavefordelingen*.
- Ledelsen fastlægger efter drøftelse med tillidsrepræsentanten principper for lærernes tilstedeværelse, mødeaktiviteter og balance mellem den enkelte lærers selvtilrettelæggelse af arbejdstiden og det fælles kollegiale samarbejde.
- *Ledelsen udarbejder på baggrund af drøftelsen et forslag til en skole-/institutionsplan, som indeholder:*
 - o *Ledelsens prioriteringer og grundlaget for prioriteringerne,*
 - o *overordnede beskrivelser af de prioriterede indsatser og opgavers indhold,*
 - o *beskrivelse af klasselærer-/kontaktlæreropgaven,*
 - o *hvad der forstås ved individuel forberedelse samt*
 - o *antal lærere på skolen/institutionen.*
- *Målsætningerne og skole-/institutionsplanen præsenteres på et møde mellem ledelsen og lærerne med henblik på, at lærerne kan kvalificere målsætningerne og skole-/institutionsplanen forud for, at ledelsen træffer endelig beslutning.*

Fælles viden

Ledelse og tillidsrepræsentant samarbejder om at indhente fælles viden om, hvordan de arbejder med skolens/institutionens målsætninger samt erfaringer, som kan have betydning for ledelsens prioritering af lærernes arbejdstid og de opgaver, som lærerne skal varetage den kommende normperiode, samt principper for lærernes tilstedeværelse, mødeaktiviteter og balance mellem den enkelte lærers

selvtilrettelæggelse af arbejdstiden og det fælles kollegiale samarbejde. Ledelsen udarbejder på baggrund heraf og forud for vedtagelse af skolens/institutionens budget for det kommende år mindst én gang årligt en skriftlig opsamling på erfaringer fra den forgangne normperiode. Tillidsrepræsentanten inddrages i udarbejdelsen med henblik på at kvalificere opsamlingen, inden den færdiggøres af ledelsen. Opsamlingen indgår i drøftelsen på samarbejdsrådet.

Ledelsen sikrer at tillidsrepræsentanten har den fornødne tid til at kvalificere arbejdet samt opsamlingen, herunder med inddragelse af lærerkollegiet.

Årshjul for 2022

