



2019

Aktiva åtgärder för kompetensförsörjning



Stina Hansson
Skurups kommun
2019-01-01

Aktiva åtgärder för kompetensförsörjning

Kollegialt lärande

Mötesplatser och tid för att planera, utvärdera och utveckla undervisningen är avgörande faktorer för undervisningens kvalitet. Det ska finnas tid och utrymme för utvecklingstid såväl i det egna arbetslaget som på enheten. För att skapa en likvärdig skola i Skurups kommun och dra nytta av varandras kompetenser och erfarenheter fullt ut behövs det även kommunövergripande mötesplatser exempelvis nätverk där lärare får möjlighet att träffa ämneskollegor, IKT-inspiratörer mfl från andra skolor.

Förstelärare

Uppdraget som förstelärare tilldelas en särskilt yrkesskicklig lärare. I Skurup ska förstelärare huvudsakligen fortsätta undervisa men även vara aktiva i kommunens skolutveckling. Som en del i uppdraget ingår det att kontinuerligt utvärdera, analysera och utveckla undervisningen samt att hålla sig ajour med aktuell forskning och bidra till det kollegiala lärandet.

Att leda skolutvecklingsprocesser med fokus på digitalisering

Sedan tidigare har alla förskolor och grundskolor gjort självskattningen i LIKA och utifrån denna påbörjat utarbetandet av lokala handlingsplaner för sina enheter. Med välutbildade digitala skolledare, nationell IT-strategi som grund, stöd från IKT-pedagog och LIKA säkerställer vi att barn och elever når läroplanens mål.

VFU och övningsskolor

Läro- och förskolläroarbetsutbildningens verksamhetsförlagda utbildning, VFU, är en viktig del av skolutvecklingen samtidigt som den utgör en viktig rekryteringsbas för framtida medarbetare. I Genom den verksamhetsförlagda utbildningen har de goda möjligheter att ge lärostudenter en positiv syn på läroyrket i Skurups kommun. Skurups kommun har även avtal med Malmö Högskola om övningsskolor och förskolor. Idag finns övningsskolor och en övningsförskola i kommunen som tar emot särskilt många läro- och förskollärostudenter. Syftet är att stärka den verksamhetsförlagda delen av läroarbetsutbildningen, höja kvaliteten i läroarbetsutbildningen och stärka de blivande läroarnas professionsutveckling.

Strategier för vidare arbete: Använd kompetensen rätt

Vem ska göra vad och på vilket sätt inom förskolan och skolan? Det gäller att ta tillvara och utveckla den kompetens som finns på bästa sätt – alla ska inte göra samma sak. Genom att utvecklas i arbetslag, lära av varandra och organisera arbetet annorlunda kan både personal och verksamhet vidareutvecklas och resurser användas effektivt. Det krävs ett öppet synsätt på vem som gör vad inom skola och förskola och hur arbetstiden används. Skolor samverkar för att skapa attraktiva tjänster och möjliga heltidstjänster via våra skolledningsmöten. För läro som av olika skäl vill arbeta mindre under vissa perioder i livet ska även detta tillgodoseas så långt som möjligt. Andra aspekter som skapar attraktiva tjänster är andelen behöriga kolleger, löneläget och

förutsättningarna för att utveckla verksamheten som behöver utvecklas på enheterna. Gemensamma villkor skapas för utbildningar som flera lärare går, till exempel lärar- och förskolelyft, så att det blir attraktivt att satsa på att vidareutbilda sig.Handledarutbildning för de som tar emot lärarstudier prioriteras. Lärartjänster utan behörig personal skall utannonseras och konkurrensutsätts varje termin.

Fler jobbar mer

Det är viktigt att de som vill ska kunna jobba mer. God arbetsmiljö och rimlig arbetsbelastning är avgörande för att medarbetare ska kunna jobba ett helt arbetsliv. Äldre lärare utgör ofta viktiga resurser med beprövade erfarenheter och stor kompetens. Vid medarbetarsamtal med de som närmar sig pension ska önskemål om att få arbeta längre i valfri omfattning tas upp.

Kommunen ser också positivt på olika typer av samarbete med "seniorer" i skolan, språkpraktikanter och samarbetar även med arbetsmarknadssamordnare för att kunna erbjuda medarbetare med anställningsstöd och funktionshinder anställning.

Skolor skall uppmuntras att organisera sig för att utnyttja behörig personals kompetens så effektivt som möjligt och komplettera med kompetent olegitimerad personal för att avlasta lärarna vad gäller administrativa och liknande uppgifter. Att undersöka om nya yrkeskategorier kan arbeta i skola är något som kommunen ställer sig positiva till.

Nöjda medarbetare

Medarbetarundersökningar görs vartannat år och varje enhet upprättar handlingsplaner utifrån dessa. Analyserna ligger till grund för vidare förbättringsarbete av verksamheten och medarbetarskapet.

Medarbetare i Skurups kommun ska uppleva att de har ett nära och professionellt ledarskap med fokus på utveckling av undervisningens och barngrupparbetets kvalitet.

God arbetsmiljö är en viktig faktor både vid nyrekrytering och vid behållningsrekrytering.

Skurups chefer deltar i interna föreläsningar och träffar vilket möjliggör för våra ledare att reflektera över det personliga ledarskapet och utvecklas till ledare som känner sig trygga, engagerade och modiga i sina roller. Samtliga rektorer och förskolechefer ska gå rektorsprogrammet. Erfarna skolledare ska gå rektorslyftet. Ett gott ledarskap är en viktig faktor för att inspirera medarbetare till verksamhetsutveckling och professionsutveckling.

Karriärmöjligheter

Skurups kommun satsar på förstelärare och det kommungemensamma arbetet leds av förvaltningschef. Därmed får reformen förutsättningar att bidra till likvärdig skolutveckling på samtliga enheter. I förskolan finns enhetsutvecklare med fokus på kvalitetsarbete i förskolan.

Kommunen har idag övningskolor och nästan alla enheter tar emot lärarstudier samt även studie- och yrkesvägledarstudenter från olika högskolor. Att vara handledare är en karriärväg där goda förutsättningar ges för handledarutbildning. Alla skolledare ska gå rektorsutbildning eller rektorslyft för att ha hög och aktuell kompetens. Skurups skolor ska ge förutsättningar för goda elevresultat i vilket bidrar till att attrahera duktiga lärare.

En bredare syn på karriär och fler typer av karriärtjänster ger medarbetare chansen att utveckla både sig själva och verksamheten, vilket gör yrket mer attraktivt. Att ha en god arbetsmiljö med stort engagemang och

arbetsglädje är viktigt. Jobbet ska kännas meningsfullt, begripligt och hanterbart. Att få dela med sig av sin praktik kopplat till aktuell forskning är en uppskattad form av kompetensutveckling som bedrivs både i det nära dagliga arbetet samt i form av kommungemensamma kunskapsdagar och ämnesnätverk.

Digitalisering i skolan

Skurups kommun satsar sedan några år tillbaka på digitala verktyg för att utveckla skolan till en modern arbetsplats och lärmiljö. De digitala verktygen används för att utveckla undervisningen och fördjupa lärandet, med speciellt fokus på de elever som behöver extra anpassningar och särskilt stöd för sitt lärande. Det finns centralt stöd för att kompetensutveckla och stödja medarbetarna. För skolledarna avsätts tid för utbildning, så att de ges möjlighet att få goda digitala kunskaper och kan leda skol-utvecklingsprocesser med fokus på digitalisering. Alla skolor och förskolor har ikt-inspiratörer, vars främsta roll är att stötta och driva på digitaliseringsprocessen lokalt. Alla förskolor och skolor genomför årligen en LIKA-värdering, som ligger till grund för skolledarnas lokala planer för den egna enhetens digitalisering så att medarbetarna kan utvecklas vidare. LIKA-värderingen ligger även till grund för den kompetensutveckling som erbjuds centralt för skolledare, ikt-inspiratörer och personal.

Marknadsför skolan

För att locka fler, både elever och medarbetare, till skolan behöver vi prata väl om skolan. Vi behöver visa och berätta hur intressant, utvecklande och betydelsefullt vårt arbete med barn och ungdomar är. För att fler ska ha en aktuell bild av de yrken och jobbmöjligheter som finns i skolan kommer Skurups kommun att öka sin synlighet. Kommunen kommer som arbetsgivare att finnas med till exempel vid arbetsmarknadsdagar på Malmö Högskola och delta i mässor. Strategin är att aktivt söka upp mötesplatser med unga akademiker, till exempel via direkt kommunikation med lärosäten.

Sedan flera år har kommunen sommarpraktik för unga för att öka möjligheterna till att pröva på att jobba inom skola och förskola. Med en positiv erfarenhet och uppföljning vill fler unga återvända och bli framtidens lärare.

Rätt lön

Lönerna ska sättas lokalt och individuellt och avspegla uppnådda mål och resultat. Det ska vara tydligt för våra medarbetare varför de fått en viss lön och vad de kan göra för att påverka sin löneutveckling. I samtalet mellan chef och medarbetare synliggörs enskilda medarbetares bidrag till verksamhetens resultat, vilket även ska synas i lönesättningen. Individuella löner sätts utifrån prestation, ansvar och jobbets svårighetsgrad.

/Stina Hansson