

Nakskov den 5. august 2011

Inge Nørgaard
Gymnasieskolernes Lærerforening (GL)

Kort afrapportering af projekt til GL

På Nakskov Gymnasium og Hf har vi i skoleåret 2010-11 arbejdet med projektet *Kompetenceudviklingsplan og vidensdeling*, som GL i forbindelse med projekt *Attraktive Arbejdspladser* har støttet med 45.000 kr. Neden for følger en kort opsamling af de væsentligste resultater.

Som anført i ansøgningen blev der nedsat et personalepolitisk udvalg, som afholdte et antal møder med henblik på at kortlægge skolens praksis og udarbejde en fremtidig politik på området (se bilag 1). Udvalgets arbejde blev forelagt i såvel MIO som i PR.

Det stod imidlertid hurtigt klart for udvalget, at projektet ikke skulle være isoleret i forhold til en mere generel personalepolitik herunder rekrutteringspolitik. Derfor blev projektet i en vis grad koblet til *Personalepolitik* – et GL støttet projekt som løber frem til 1. oktober 2011. I den forbindelse var alle medarbejdere en tur i Hamborg den 29.-30. april, hvor der var mulighed for en indgående diskussion af temaet karriereudvikling (se bilag 1). Turen blev siden hen fulgt af et medarbejdermøde, hvor det blandt andet blev vedtaget, at alle nyansatte, som ikke starter direkte i pædagogikum skal på det af SDU udbudt kursus for uerfarende undervisere i gymnasieskolen.

Med hensyn til vidensdeling så skal PR fremover spille en mere aktiv rolle med henblik på at sprede og dele viden fra fx kurser eller lignende. Et nedsat udvalg skal til at revidere PR's forretningsorden og gentænke PR's funktion.

Kortlægningen af praksis og formuleringen af politikken indgår ikke blot i det videre arbejde med at revidere personalepolitikken, det skal bruges som et redskab til at fokusere mere systematisk på området (jf. bilaget).

På skolens vegne vil vi gerne takke GL for støtten til projektet.



Michael Levy Bruus
Inspektør



Jørn Finne Jepsen
Tillidsmand

Bilag 1

OPLÆG OM

Karriereudvikling på Nakskov Gymnasium og HF

Skolen lægger vægt på, at alle medarbejdere får mulighed for at vedligeholde og videreudvikle kvalifikationer og kompetencer. Vedvarende kompetenceudvikling er af stor betydning for såvel den enkelte medarbejder, undervisningen og skolens aktiviteter i øvrigt. Kompetenceudvikling er forudsætningen for den enkelte medarbejders livslange karriereudvikling, som kan føre til nye hverv og helt nyt arbejde, på vor skole eller andetsteds. Skolen bestræber sig på at fremme hver enkelt medarbejders karriereudvikling og inkludere karriereudvikling som et aktiv for skolen.

GÆLDENDE PRAKSIS

A.

Nedenstående skrivelse, Kompetenceudvikling på Nakskov Gymnasium og HF, er resultatet af drøftelser i efteråret 2010 i personalepolitisk udvalg under MIO og blev vedtaget i MIO den 14.03.11.

Kompetenceudvikling på Nakskov Gymnasium og HF

Skolen lægger vægt på, at alle medarbejdere får mulighed for at vedligeholde og videreudvikle kvalifikationer og kompetencer. Vedvarende kompetenceudvikling er af stor betydning for såvel den enkelte medarbejder, undervisningen og skolens aktiviteter i øvrigt.

Det tekniske og administrative personales kompetenceudvikling afklares via MUS-samtaler og via øvrig dialog med skolens rektor, som har ansvaret herfor. De faglige organisationer inddrages eventuelt. Der afsættes i skolens budget midler til kurser af et omfang på minimum 2 dage årligt.

Lærernes kompetenceudvikling finder sted i forskellige sammenhænge og på forskellig vis, fx

1. Derhjemme og på skolen i forbindelse med forberedelse, gennemførelse og evaluering af undervisningen, såvel enkeltfaglig som flerfaglig
2. Faglige efteruddannelseskurser af kortere eller længere varighed fx arrangeret af de faglige foreninger
3. Videreuddannelse i fx mangelfag og masteruddannelser
4. Tværgående og almenpædagogisk efteruddannelse
5. Konferencer arrangeret af undervisningsministeriet
6. Forsøgs- og udviklingsarbejde på skolen
7. Forsøgs- og udviklingsarbejde i samarbejde med andre gymnasier, grundskolerne, kommunen og regionen og staten
8. Netværk og projekter med internationale samarbejdspartnere

Ad 2: Ledelsen informerer via MIO om ressourcer til efteruddannelse. De afsatte ressourcer fremgår af skolens budgetter. Som minimum afsættes 2 dage årligt til faglig efteruddannelse, som lærerne principielt har fri råderet over. Skolen tilbyder årsvikarer at deltage i almenpædagogiske kurser. Af praktiske (dvs. skemamæssige) grunde og af hensyn til længerevarende efteruddannelseskurser (fx udlandskurser) koordineres og prioriteres lærernes ønsker. Lærere, som ønsker at komme på faglige efteruddannelseskurser, ansøger som hovedregel

semestervis med følgende frister: 20. juni vedr. efteråret og 1. december vedrørende foråret. Skolens ledelse kan fx via MUS-samtalerne opfordre kolleger til at tage på efteruddannelseskurser, ligesom skolens pædagogiske arbejdsudvalg (PANG) kan henvende sig til kolleger herom. Ansøgninger stiles til rektor som i samråd med PANG forholder sig til ansøgningerne på baggrund af skolens indsatsområder, medarbejdernes interesser og skolens økonomiske ressourcer. Ekstraordinære ansøgninger uden for de to ansøgningsfrister behandles af rektor, eventuelt efter samråd med PANG.

Ad 3: Kolleger kan søge skolens ledelse om støtte til videreuddannelse i mangelfag, til masteruddannelser o. lign. Ledelsen kan tage initiativ hertil via dialog med kolleger fx i tilknytning til MUS-samtalerne.

Ad 4-8: Initiativtagere til de resterende typer kompetenceudvikling kan være den enkelte lærer, arbejdsgrupper, PANG og ledelsen. Rektor prioriterer initiativerne i samråd med PANG og på baggrund af skolens indsatsområder. PR og MIO informeres og inddrages evt. som høringspartnere og beslutningstagere. Ledelsen har ansvaret for, at de nødvendige ressourcer er til rådighed for iværksættelse af initiativerne.

I oversigtsform informeres personalet årligt via Fronter og på møder i PR og i MIO om skolens aktiviteter under punkt 2-8. Desuden kan der informeres herom på faggruppemøder.

Skolens rektor og TR er ansvarlige for arbejdstidstilrettelæggelse og aflønning i forbindelse med kompetenceudvikling.

Vedtaget af MIO den 14.03.11.

B.

OVERSIGT over besættelse af specielle stillinger og hverv på NGHF

1. Følgende stillinger besættes efter eksternt stillingsopslag:

- rektor
- vicerektor

2. Følgende hverv besættes efter internt opslag:

- øvrig inspektør
- boginspektør
- skemalægger
- studievejleder
- bibliotekar
- kursusleder
- samlingsbestyrer
- PANG

Nedenstående skrivelse blev vedtaget på MED-møde den 11.04.05:

(Informationer om timerreduktion og årsløn pr. nov. 2010 tilføjet i parenteser)

Vedr. procedure ved opslag af interne hverv ved Nakskov Gymnasium

Ved opslag af interne hverv laves der en kort beskrivelse af arbejdsområdet og omfang, ansættelsens varighed, aflønning mht. reduktion og mht. funktionstillæg/kvalifikationstillæg. Der vil ved besættelser kunne være mulighed for forhandling om opgavefordeling og om specielle funktionstillæg.

| | Tidsfrist | Reduktion | Løn | Mail |
|---------------------------|-----------|----------------|------------------------------------|------|
| Øvrige inspektorer | én måned | X**(600 / 800) | X**(41.147) | X |
| Boginspektør | én måned | X**(333) | X**(17.556) | X |
| Skemalægger | én måned | X**(0) | X**(41.759) | X |
| Studievejleder | én måned | X**(392 / 724) | (7.863 / 7.524) | X |
| Bibliotekar | én måned | (0) | X**(20.064) | X |
| Kursusledelse | én måned | X** (PR) | X** (PR) | X |
| Samlingsbestyrer | én måned | (5-40) | X**(centralt aftalt for nogle fag) | X |
| PANG | én måned* | X (35) | X****(11.280) | X |

* = udpeges af MED efter de vedtagne principper (2 års-periode)

** = ifølge overenskomsten, herunder lokal- og regionalaftaler.

**** = efter forhandling

I øvrigt

Reduktion og løn for teamarbejde

Der ydes 50 timer til teamledere og 35 timer for øvrige teammedlemmer.

Til teammedlemmer, der ikke får reformtillæg som kvalifikationstillæg, ydes et funktionstillæg af samme størrelse, årligt kr. 6.700 niveau okt. 1997, svarende til 8.781 kr. pr. 1. nov. 2010.

(Fra Teamopgaver og teamledelse ved Nakskov Gymnasium og HF, JP og JJ, 24/4-09)

3. Ved følgende hverv forestår rektor besættelse efter høring på skolen, fx i fag- og timefordelingsudvalget og i PANG:

- pædagogikumsvejleder
- deltagelse i diverse projekter, herunder projekter med ekstern (med)finansiering

4. Desuden diverse midlertidige funktionsopgaver og udvalgsposter, hvor PR eller MIO ofte står for besættelsen

FORSLAG TIL DISKUSSION

1. Er informationen om opslåede stillinger og hverv tilstrækkelige p.t.
 - hvis ikke: hvorledes forbedre?
2. Kunne det være formålstjuntligt med tilbud om følordning forud for ansøgningsfrist?
3. Skal ledelsen være udadfarende og opsøgende med henblik på videreuddannelse i fx
 - masteruddannelser
 - studievejledning
 - mentor-/coachuddannelseELLER
skal initiativet komme fra medarbejderen selv?
4. Hvordan sikrer vi som skole videreuddannelse i mangelfag?
5. Hvorledes skal vi prioritere støtten i forbindelse med videreuddannelse:
 - a. støtte i form af timer under videreuddannelsen
 - b. funktionsløn og kvalifikationsløn efter afslutning af videreuddannelsen
6. Er der behov for omdefinering af eksisterende hverv (se oversigten ovenfor), oger der behov for nye hverv med tilknyttet reduktion og løn?
7. Er samlingsbestyrerposten (/"faglederen"?) attraktiv i karriereudviklingssammenhæng?
Evt. forbedringsforslag:....
8. Hvorledes og i hvilket omfang skal skolen støtte kollegernes fagfaglige karriereudvikling på og uden for vor skole?
Evt. forbedringsforslag:.....
9. Hvordan bruger vi hinandens ressourcer optimalt (videndeling, sidemandsoplæring el. lign.)?
10. Andet?

JJ og OS
05.04.11