



Datum  
2009-06-25

**Lärande**  
Rydsbergsskolan  
Karin Persson  
Rektor  
0302-521309

## Rydsbergsskolans kompetensutvecklingsplan

Rydsbergsskolans personals kompetensutveckling är en viktig strategisk fråga för skolutvecklingen på enheten. Ständiga förändringar i samhället ställer krav på kompetensutveckling för personalen. Med ett starkare professionellt inflytande över verksamheten blir det naturligt att personalen själva formulerar sina utvecklingsbehov men också att enheten kontinuerligt satsar på gemensam kompetensutveckling.

Kompetensutvecklingsplan ska finnas för arbetsplatsen, arbetslaget och den enskilde arbetstagaren. Ett framåtsyftande arbete beträffande kompetensutveckling är god investering för individen, arbetsgivaren och skolan som helhet. Genom att den enskilde individen utvecklas utvecklar man hela enheten.

### Kompetensutvecklingsmodell

Viktigt är att den kompetensutveckling som görs kopplas till verksamheten. Antingen till, de för enheten eller arbetslaget, uppsatta målen i årets verksamhetsplan eller till de mål som individen själv preciserar i de individuella målen vid medarbetarsamtalet.

### Medarbetarsamtalet

På medarbetarsamtalet utvärderas föregående års målsättningar och tillsammans med rektor sätter personalen upp nya målsättningar för det kommande året alternativt reviderar eller vidareutvecklar de gamla.

### Verksamhetsplanen

Enligt den tidsplan som finns för Rydsbergsskolans arbete kring verksamhetsplan och kvalitetsredovisning identifieras förbättringsområden under den första delen av verksamhetsåret. Därefter konkretiseras på vilket sätt man ska arbeta med dessa, när det ska ske, och vilka som är ansvariga. Beslut kring verksamhetsplanen tas senast i oktober månad.

### Förbättringsområden gällande arbetslaget

I verksamhetsplanen formulerar arbetslaget egna förbättringsområden under en specifik rubrik. Det kan se olika ut för olika arbetslag men arbetslagens arbete processas under året och utvärderas i slutet av läsåret då arbetslagen också delger resultat på APT och i verksamhetsberättelse.

Datum  
2009-06-25

### **Förutsättningar**

Det är väsentligt med en helhetssyn beträffande kompetensutveckling så att kompetensutvecklingen leder vidare till verksamhetsutveckling och ger resultat. Varje år fastställs inom vilka områden som personalen på enheten gemensamt skall kompetensutvecklas. Förutom det ryms även kommungemensam kompetensutveckling inom ramen för kompetensutvecklingsplanen samt andra prioriterade områden och som pågår över tid. På pedagogiska samtal, gemensamma utbildningstillfällen och studiedagar skall de gemensamt fastställda områdena prioriteras.

Ekonomiskt medel som avsätts för kompetensutveckling budgeteras för de olika intresseområdena så att det både finns utrymme för gemensam och individuell kompetensutveckling. En plan upprättas varje verksamhetsår som preciserar användning av tid och pengar. Kompetensutvecklingsansvarig skall dokumentera genomförd kompetensutveckling för all personal. Uppföljning sker på medarbetarsamtalet och lönesamtalet.

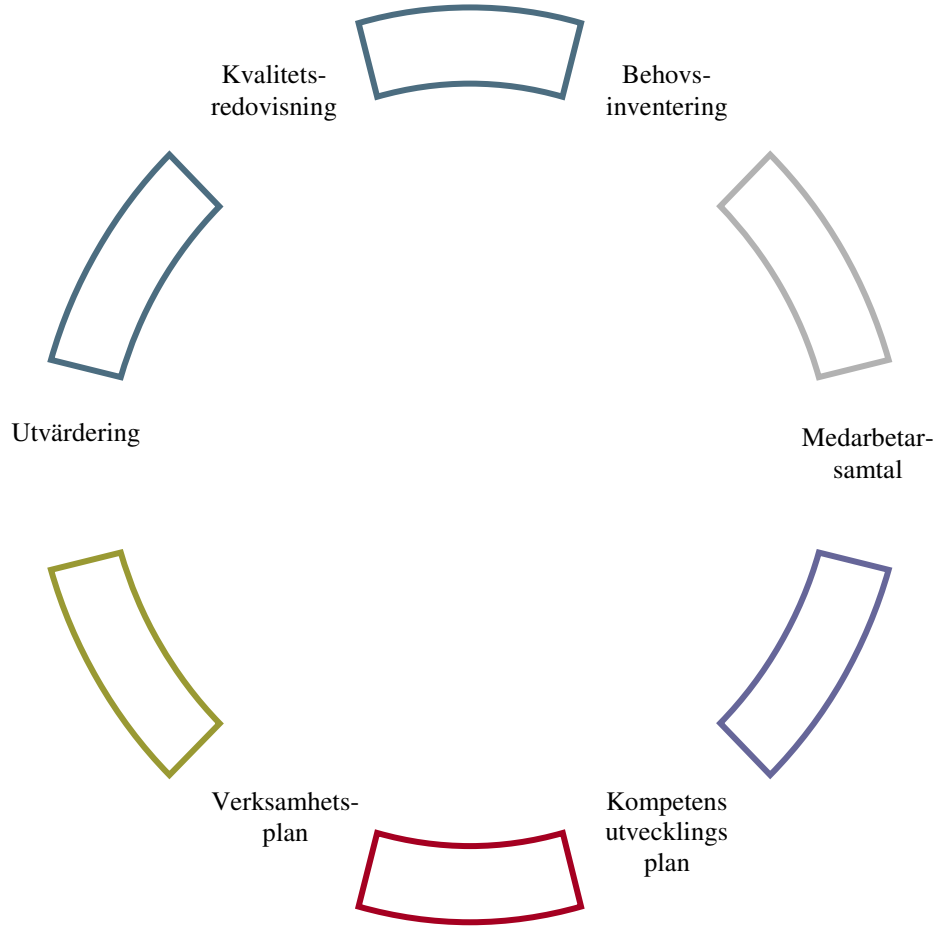
### **Inriktning**

Inventering av ett kompetensutvecklingsbehov sker löpande, men fokus fastställs i samråd med rektor vid medarbetarsamtal beträffande individen, och vid planering inför nytt verksamhetsår beträffande arbetslagen och enheten. De preciserade fokusområdena ska vara knutna till det pågående förbättringsarbetet och det ska finnas en långsiktighet i satsningarna. Dessa fokusområden fastställs sedan i den årliga verksamhetsplanen. Den genomförda kompetensutvecklingen utvärderas för individen på kommande medarbetarsamtal samt på lönesamtal och uppdragsplansamtal. Den genomförda kompetensutvecklingen på arbetslags- och enhetsnivå utvärderas i samband med genomförandet av verksamhetsberättelsen.

För mer långsiktiga kompetensutvecklingsinsatser utvärderas årets insatser i kvalitetsredovisningen. En slutgiltig utvärdering görs när satsningen är helt genomförd. Inriktningen på satsningar över tid planeras utifrån behov och i samverkan med personalen.

Gemensamt fastställda fokusområden ska prioriteras och alla är ansvariga för att bidra med utvärdering av kompetensutvecklingen. Utvärderingarna ska utvärdera måluppfyllelse och resultat, långsiktigt arbete och delaktighet av berörd personal. Kompetensutvecklingen kopplas på detta vis till verksamhetsutvecklingen.

Datum  
2009-06-25



Datum  
2009-06-25

### Kompetensutvecklingsplan 2009/2010

Under läsåret 2009/2010 kommer följande områden att fokuseras för enheten:

- Arbetsplatskultur
- Konflikthantering
- Ledarskap i klassrummet, entreprenöriellt ledarskap
- Genuspedagogik
- PIM
- Nya lär- och kursplaner

<p>Arbetsplatskultur</p>	<p>Syftet är att finna varje personals bästakvaliteter och medvetendegöra dem om dessa. Få klarhet i när det är som bäst och få bort det som hindrar och betona det som främjar. Må bra i sin yrkesutövning och höja statusen på arbetet samt identifiera vilken typ av didaktiker i syfte att bli en mer medveten pedagog.</p> <p>Denna satsning pågår sedan två år och fortsätter under 2009/2010.</p> <p>Dialogmöten, observationer, uppföljningssamtal och arbetslagshandledning med Lennart Ragnarsson</p>
<p>Konflikthantering i skolan</p>	<p>Syfte att utveckla personalens kunskap inom konflikthantering genom teoretiska perspektiv via föreläsningar samt via praktiska övningar. Utbildningens fokus ligger på deltagarnas egen förståelse av konflikter samt utveckling av hantering av konflikter i klassrummet.</p> <p>Utbildning/seminarieserie för pedagogisk personal på skolan. Seminarserien löper över hela läsåret.</p>

Datum  
2009-06-25

<p>Ledarskap i klassrummet</p>	<p>Entreprenöriellt lärande via litteraturstudier och pedagogiska samtal</p> <p>Möjlighet att fördjupa sig i didaktik via litteraturstudier</p> <p>Fördjupa sig i arbetet med bedömningsmatriser</p>
<p>Genuspedagogik</p>	<p>Genuspedagogen utbildar arbetslagen i genuspedagogik.</p> <p>Pedagoger besöker varandra för att observera hur man arbetar med genuspedagogik och hur man bemöter pojkar respektive flickor. Detta analyseras sedan gemensamt under ledning av genuspedagog.</p>
<p>PIM</p>	<p>Utbildning enligt utarbetat schema. All pedagogisk personal genomför PIM tom steg 3.</p> <p>Workshops och examinationer genomförs under höstterminen.</p>
<p>Nya lär- och kursplaner</p>	<p>Rydsbergsskolan ska vara referensskola till de nya lär- och kursplanerna som utarbetats av Skolverket under läsåret 09/10.</p> <p>Arbetet innebär att ämnesgrupper fördjupar sig i remissförslag i oktober och i förslaget till regeringen i april. Inläsning av remissförslaget i oktober innebär att lärarna i respektive ämne även skickar synpunkter på kursplaneförslagen till Skolverket.</p>