

Rektor

BESLUT

2021-05-04

Dnr HS 2021/415

Riktlinjer för kompetensutveckling

Härmed fastställs *Riktlinjer för kompetensutveckling*. Detta dokument ersätter "Riktlinjer för kompetensutveckling", Dnr HS 2009/220-43 samt "Riktlinjer för kompetensutveckling av teknisk och administrativ personal", Dnr 2019/777.

Information enligt MBL § 19 har skett med de fackliga organisationerna.

Beslutet fattas av rektor Lars Niklasson vid rektors beslutsmöte den 4 maj 2021 efter föredragning av Karin Sköldgård.



Lars Niklasson



Karin Sköldgård

Kopia till

Rektorsfunktionen

Dekaner

Prefekter

Avdelningschefer vid institutionerna

Högskoledirektörens ledningsgrupp

Rektors kansli

Studentkåren

Riktlinjer för kompetensutveckling

1. Inledning

Kompetensutveckling är av yttersta vikt för Högskolan i Skövdes (Högskolan) utveckling. Verksamhetens behov ska vara styrande vid planering och genomförande av kompetensutvecklingsinsatser.

Kompetensutveckling och meritering hos Högskolans samtliga medarbetare är central så att rätt kompetens finns för att nå verksamhetens mål samt för att uppnå god kvalitet i forskning och utbildning. Grunden läggs med bra introduktion av nya medarbetare och därefter med kontinuerlig kompetensutveckling genom hela anställningen. Detta leder till möjligheter att utvecklas inom befattningen eller till vidare karriärväg inom Högskolan.

Kompetensutveckling är också ett sätt att attrahera, rekrytera och behålla medarbetare samt skapa förutsättningar för en god arbetsmiljö.

Kompetensutveckling har en stark koppling till Högskolans utvecklingsplan och därigenom definierade mål. Utvecklingsplanen ligger till grund för respektive enhets verksamhetsplan och kompetensförsörjningsplan. Det finns också en koppling vidare i planeringen i det enskilda medarbetarsamtalet.

Kompetensutveckling är kopplad till den enskilda medarbetarens befattning och arbetsuppgifter och kan exempelvis vara utveckling av ämneskompetens, pedagogisk-, vetenskaplig/konstnärlig- och digital kompetens. Det kan även innebära fördjupad kompetens inom det egna arbetsområdet, utveckling av språkfärdigheter, förmåga att samverka med det omgivande samhället, ledningskompetens, administrativ kompetens eller annan kompetens som behövs i verksamheten.

2. Ansvar och planering av kompetensutveckling

Det är den närmaste chefen som har ansvar för att tillsammans med medarbetaren planera för den individuella kompetensutvecklingen. Kompetensutvecklingsbehovet ska diskuteras, planläggas och följs upp vid det årliga medarbetarsamtalet. Varje medarbetare har ansvar för att delta i kompetensutveckling utifrån de förutsättningar som ges samt att själv komma med förslag och initiativ till egen utveckling som ligger i linje med anställningen och Högskolans övergripande mål.

3. Vetenskaplig/konstnärlig och högskolepedagogisk kompetensutveckling och meritering

Kompetensutveckling är en självklar del i Högskolans verksamhet och arbetsgivaren har ett stort intresse av att lärare meriterar sig både vetenskapligt/konstnärligt och pedagogiskt.

I Högskolans riktlinjer för inrättande och uppföljning av utbildning anges fastställda riktvärden för lärarkompetens, både för ämnet och specifika utbildningsprogram. Kompetensutveckling definieras i det lokala arbetstidsavtalet för lärare vid Högskolan i Skövde, tillsammans med undervisning och forskning, som en av arbetsuppgifterna för lärare. Riktmärke för omfattning av kompetensutvecklingstid finns även i avtalet och beslut fattas av chef eftersamråd med medarbetaren.

För all lärarpersonal kan kompetensutveckling vara utveckling av sin egen lärarkompetens, exempelvis utveckling av pedagogisk skicklighet, språkfärdigheter, förmåga att samverka med det omgivande samhället, ledningskompetens, administrativ kompetens, insikt om den senaste forskningen inom det egna ämnesområdet eller annan kompetens som behövs i verksamheten. För lärarpersonal som inte har disputerat kan kompetensutveckling även vara att delta i forskning eller att bedriva egen forskarutbildning.

Som en del i att utveckla den vetenskapliga/konstnärliga kompetensen finns möjlighet till karriärutveckling för lärare som uppnår krav på kompetens att ansöka om befordran till lektor, biträdande professor samt professor i enlighet med Anställningsordning vid Högskolan i Skövdes. Det finns även meriteringsmöjlighet genom utnämning till docent vid Högskolan enligt Riktlinjer för utnämning till docent.

Som en del i att utveckla den högskolepedagogiska kompetensen kan lärare och andra medarbetare med undervisningsuppdrag uppnå två nivåer i den pedagogiska karriärstegen; meriterad och excellent lärare. Lärare som inte har grundläggande högskolepedagogisk utbildning erbjuds detta. Likaså erbjuds regelbundet utbildning i forskarhandledning till disputerade lärare.

4. Högskoleövergripande kompetensutvecklingsinsatser

Förutom individuella aktiviteter kopplade till enskild medarbetares kompetensutveckling erbjuder arbetsgivaren kontinuerligt högskoleövergripande kompetensutvecklingsinsatser. Syftet är att introducera medarbetare på ett bra sätt i arbetet men också att ge möjlighet att utvecklas i sin anställning på Högskolan. Högskolan anordnar personaldagar och specifika utbildningsinsatser inom olika områden. Dessa insatser kan riktas mot att utveckla medarbetares pedagogiska-, vetenskapliga eller digitala kompetens, liksom utveckling av språklig och administrativ kompetens. Andra områden är insatser för att identifiera intresse för ledarskap och akademiska uppdrag. Högskolan har också kontinuerligt kompetensutvecklingsaktiviteter riktade såväl individuellt som generellt till chefer i organisationen för att säkerställa ett gott ledarskap.

5. Kompetensutveckling kopplat direkt till arbete

En god balans mellan medarbetares olika arbetsuppgifter ska eftersträvas. Tid för kompetensutveckling avsätts i planeringen av arbetstiden. Omfattningen styrs av verksamhetens behov och beslut fattas av chef efter samråd med medarbetaren. Denna kompetensutveckling görs på arbetstid och arbetsgivaren står för kostnaden för kursavgifter, litteratur och eventuella resor.

6. Kompetensutveckling som har ett allmänt intresse för Högskolan

Om kompetensutvecklingen inte bedöms vara kopplad till medarbetarens arbete men ändå bedöms vara betydelsefull för Högskolan kan utbildningen i normalfallet få genomföras under en del av arbetstiden. Studier som ger högskolepoäng ersätter Högskolan i normalfallet med en ledig dag per högskolepoäng. Även kurslitteratur kan ersättas helt eller delvis av Högskolan. Kostnader så som kursavgifter och eventuella resor bekostas av medarbetaren själv.

7. Andra studier/kompetensutveckling

Studier och kompetensutveckling som inte har någon koppling till medarbetares arbete eller inte är av intresse för Högskola får medarbetaren bedriva på sin fritid. Medarbetaren kan söka om tjänstledighet för studier utan lön. Enligt studieledighetslagen har en medarbetare rätt att få vara ledig för studier om medarbetaren har varit anställd på Högskolan de senaste sex månaderna eller sammanlagt tolv månader under de senaste två åren. Enligt Villkorsavtalet/Villkorsavtalet-T kap. 9 2§ har medarbetaren rätt att delta vid tentamen eller examen högst 5 arbetsdagar per kalenderår med bibehållen lön. Kostnader som kursavgifter, litteratur och resor får medarbetaren bekosta själv.

8. Ikraftträdande

Dessa reviderade riktlinjer gäller från och med den 4 maj 2021 och ersätter tidigare Riktlinjer för kompetensutveckling från den 19 maj 2009 (dnr HS 2009/220-43) samt Riktlinjer för kompetensutveckling för teknisk och administrativ personal från den 8 oktober 2019 (dnr HS 2019/777).