

**Lönekriterier**

"Lönebildningen och lönesättningen ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Även förutsättningar för att rekrytera och behålla personal påverkar löne- och anställningsvillkoren. Syftet är att skapa en process där arbetstagarens resultat och löneutveckling knyts samman så att det positiva sambandet mellan lön, motivation och resultat uppnås. Det är därför av stor vikt att dialog förs mellan chef och medarbetare om mål, förväntningar, krav, uppnådda resultat och lön" (löneavtal HÖK 05 § 1)

**Dialog**

Arbetsuppgifter ska beskrivas, målformuleras och tidsättas i dialog mellan arbetstagaren och arbetsgivaren. Arbetsfördelningen kan förändras utifrån verksamhetens behov och förutsättningar.

Vid behov är det alla parter ansvar att föra dialog om arbetssituationen. Arbetsuppgifterna ska utvärderas.

**Kriterierna delas in i två huvudgrupper:**

- Ledarskap
- Kunskapssyn, kunskapsformer och utveckling

**Ledarskap**

Kriteriet handlar om lärarens arbete som ledare för utveckling av individ och grupp utifrån de normer och värden som nämns i läroplanen. Till grund för dessa normer och värden ligger ett demokratiskt förhållningssätt. Läraren blir ledare för individer som samspelar utifrån vissa värden som solidaritet, samhörighet, ansvar och respekt för den enskilde individen.

För att nå resultat krävs ett situationsanpassat ledarskap. Med situationsanpassat ledarskap menas lärarens förmåga att utifrån elevernas bakgrund, behov och förutsättningar nå målen genom ett flexibelt och väl valt ledarskap. Detta sker i ett positivt socialt samspel.

Grundläggande för läraren som ledare är:

- Läraren ska genom dokumentation kunna beskriva förutsättningar och utvecklingar i gruppen/klassen och för individer utifrån dåtid, nutid och framtid.
- Läraren ska utifrån nuläget kunna visa hur hon/han och arbetslaget praktiskt tänkt sig att arbeta med individen och gruppen.

Som grund för bedömning av lärarens ledarskapsnivå/resultat ligger följande utvecklingsstege:

1. Läraren utvecklar tillsammans med barnen/eleverna regler för arbetet och samvaron i den egna gruppen för att uppnå läroplanens mål.
2. Läraren har insikt och förmåga att tolka gruppens dynamiska processer. Här krävs god kontakt och tydlighet med barn/elever. Läraren arbetar efter gruppens regler för att leda individen/gruppens utveckling så att förutsättningar ges att nå läroplanens mål.
3. Läraren stimulerar sina barn/elever till kreativitet och självständighet samt till en sökande och experimenterande attityd i en sök- och lärprocess. Det skall märkas att varje individ och grupp som helhet har utvecklats och mognat utifrån förutsättningarna. Här agerar ledaren som en demokratisk auktoritet. Läraren skall agera på så sätt att han/hon kan beskriva och arbeta efter en sammanhållen och genomtänkt arbetsstrategi.

## **Kunskapssyn, kunskapsformer och utveckling.**

Kriteriet handlar om kunskapssyn, kunskapsformer och utveckling i de former de kommer till uttryck i läroplanerna:

- Fakta, förtrogenhet, förståelse och färdighet

Dessa fyra förutsätter och samspelar med varandra. Undervisning ska alltså inte ensidigt betona den ena eller den andra kunskapsformen.

Elevgruppen och de enskilda individernas förutsättningar och behov ligger till grund för val av undervisningsmetoder. Varje barn/elev ska stimuleras att växa med uppgifterna och möjlighet att utvecklas efter sina förutsättningar mot målen.

Som grund för bedömning av lärarens resultat ligger följande utvecklingsstege:

1. Läraren kan läroplanen och uttalar sin tolkning av kunskapssynen i den. Läraren beskriver hur han/hon tänker sig att nå balans mellan de olika kunskapsformerna, dvs. de fyra F: n. och har tankar om hur han/hon kan integrera olika ämnen och/eller temaområden. Barn/elev påvisar kunskapsutveckling enligt krav från läroplaner och kursplaner.
2. Läraren beskriver hur han/hon uppnår en god balans mellan de fyra kunskapsformerna och arbetar regelbundet integrerande mot läroplanens och ämnet/kursens mål. Läraren varierar arbetsformerna efter individernas/gruppens behov. Barn/elever uppnår god individuell utveckling. Effekterna av detta visas när barn/elever arbetar och resonerar.
3. Läraren skapar förutsättningar på så sätt att barn/elever använder sina kunskaper och färdigheter som redskap för att formulera och pröva antaganden, lösa problem, reflektera över erfarenheter samt kritiskt granska och värdera påståenden och förhållanden. Mycket god individuell utveckling uppnås.

Som grund för bedömning av lärarens resultat med utgångspunkt i våra fokusområden ligger följande utvecklingsstege:

1. Känna till fokusområdena och förstå innebörden av dessa i 1 till 20 års-perspektiv och arbeta med dem i sin undervisning.
2. Genomföra och arbeta kontinuerligt med de prioriteringar som fokusområdet kräver. Samarbeta med kollegor och utveckla området för sin egen del.
3. Stödja och hjälpa kollegor vid implementering av fokusområdet i verksamheten. Utveckla fokusområdet för barn/elever, egen utveckling och som stöd/inspiratör för kollegor.