

## 7.1 Mönnun, ráðningar og stöðugleiki

<p><b>Þemu</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Mannafli</li><li>• Ráðningar, stöðuveitingar og móttaka starfsmanna</li><li>• Umsjón velferð starfsmanna</li><li>• Viðurkenning á árangri í starfi</li></ul>	<p><b>Yfirlit gæðagreinis</b></p> <p>Þessi gæðagreinir tengist mannafla og mannráðningum, skilvirkni ráðstafana sem tryggja umsjón með starfsmönnum, velferð þeirra og starfsáhuga. Hann beinir sjónum að gagnsæi, jafnrétti og sanngirni við stöðuveitingar og að hvaða marki árangur í starfi er viðurkenndur og hann metinn að verðleikum í skólanum.</p>
<p><b>Dæmi um einkunnina 5</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Við höfum á að skipa nægu faglærðu og hæfu starfsfólki og stuðning sérfræðipjónustu til að skapa námskrá og námsaðstæður sem hæfa öllum nemendum.</li><li>• Skólinn okkar notar árangursríkt og gagnsætt ráðningakerfi. Stöðuveitingar taka mið af þeirri fagkunnáttu, hæfileikum og reynslu sem þarf í hverja stöðu. Við erum með virka móttökuáætlun fyrir allt nýtt starfsfólk, þar með talið starfsmenn í afleysingum og tímabundnum ráðningum. Við ræðum kerfisbundið um og fylgjumst með að jafnrétti og sanngirni ríki.</li><li>• Við höfum skýrar aðferðir við að setja viðmið um þá framkomu, umsjón og umhyggju sem allt starfsfólk getur vænst og sem vænst er af starfsfólki. Starfsfólk veit hver ábyrgð þess og réttur er og þekkir viðeigandi faglegar starfsreglur.</li><li>• Við styðjum starfsmenn við að gera sitt besta og veitum árangri athygli og metum að verðleikum. Starfsfólk í stjórnunarstöðum og forystuhlutverkum ræðir reglulega um árangur starfsmanna og heldur á lofti fyrirmyndarstarfsháttum.</li></ul> <p><b>Dæmi um einkunnina 2</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Sérfræðipækking okkar í kennslu nær yfir mikinn hluta námskrárinnar, en það vantar aðeins á sumsstaðar, svo sem á sviði sérkennara eða sérgreinakennara. Við nýtum ekki vel eða að fullu sérfræðipækkingu starfsmanna samstarfsstofnana eða annarra til að styðja við þarfir einstaka nemenda.</li><li>• Ráðningarferli okkar er yfirleitt gott, en gæti stundum verið skipulagðara og virkara. Móttaka nýs starfsfólks er viðunandi en ekki alltaf nógu sérhæfð til að styðja þarfir margvíslegra hópa starfsfólks á þeirra starfssviði. Skipulag okkar við að styðja starfsfólk í afleysingum tryggir ekki alltaf að það þekki starfsemi skólans og sé fært um að vinna vel með bekkjum sem þeim er falið. Við styðjum jafnrétti og sanngirni í ráðningum en gætum þess ekki alltaf að farið sé eftir því.</li><li>• Stefna okkar við að setja viðmið um framkomu, umsjón og umhyggju starfsfólks er stundum óljós og ósamkvæm. Sumir starfsmenn eru óruggir um ábyrgð sína og réttindi og viðeigandi faglegar starfsreglur og eru ekki vissir um hvers er vænst af þeim né hvers þeir geti vænst.</li><li>• Starfsmönnum finnst stundum að starfsfólk í stjórnunarstöðu og forystuhlutverkum kunni ekki nægilega að meta framlag þeirra og að ekki sé til síðs að meta velgengni sérstaklega. Við höfum fáar formlegar eða opinberar leiðir til að meta að verðleikum árangur starfsmanna.</li></ul>	