

# Kompetenceudviklingsstrategi

---

## Indledning

Kompetenceudviklingsstrategien er forbundet med skolens udviklingsstrategi og øvrige planer. Se den aktuelle udviklingsplan på skolens hjemmeside.

### MÅL 2021

- Skolen er fortsat velfungerende og attraktiv for gymnasieparate unge i lokalområdet og for nuværende og kommende medarbejdere.
- Undervisningsformer og rettestrategier giver et højt læringsudbytte for den enkelte elev, samtidig med at de (på nogle områder) er tidsbesparende for lærerne. Den enkelte time er fortsat vel planlagt.
- Professionelle læringsfællesskaber er indarbejdet som en kollegial grundstruktur på skolen, hvilket muliggør fortsat udvikling af undervisningen, selvom der er færre ressourcer til udvikling.
- Kompetenceudvikling er et tilbagevendende element i lærernes ansættelse. Det sker ud fra kendte retningslinjer og aftales i samarbejde mellem lærer og nærlæder. Lærerne kan overskue deres muligheder for kompetenceudvikling på kortere og længere sigt.
- Kompetenceudvikling foregår dels internt på skolen og i GF-samarbejdet, dels eksternt. Lærer og nærlæder aftaler, hvordan kompetenceudvikling kan komme undervisningen og skolen til gode.
- Skolen er tilpasset alle taxameterbeskæringer uden afskedigelser af medarbejdere

## Formål

*Kompetenceudviklingsstrategien skal:*

- Skabe sammenhæng mellem skolens mål og medarbejdernes kompetenceudvikling og tydeliggøre, hvad der skal til for at nå målene
- Sikre vedvarende højt niveau af professionel kapital til gavn for skolen og kerneopgaven
- Sikre at medarbejderne er attraktive for skolen og arbejdsmarkedet generelt

*Kompetenceudviklingsstrategien skal for lærerne omsætte skolens behov til undervisningens praksis, både gennem den enkelte lærers faglige, didaktiske og pædagogiske udvikling og gennem skolens udvikling som helhed.*

## Realisering

*Kompetenceudviklingsstrategien* virkeliggøres som en løbende proces gennem MUS, GRUS og nærlederdialoger, hvor den vil indgå som det naturlige bindeled mellem skolens planer og den enkelte medarbejders, hhv. den enkelte faggruppes udvikling.

*Kompetenceudviklingsstrategien* indeholder mål, der viser, hvilke kompetencer skolen vil prioritere at udvikle i den kommende periode. Der afsættes årligt en pulje til kompetenceudvikling, hvor kompetenceudviklingsstrategiens centrale mål og delmål bruges som kriterier for, hvordan ressourcerne fordeles.

1. *De centrale mål* fastsættes samtidig med strategiens vedtagelse
2. *Delmål* fastsættes i forbindelse med vedtagelsen af de årlige udviklingsplaner
3. *Ressourcerne* fastlægges årligt i forbindelse med vedtagelsen af skolens budget. Det tilstræbes, at der i gennemsnit afsættes mindst 3% af arbejdstiden til målrettet kompetenceudvikling.

*Kompetenceudviklingsstrategien* vil ligge til grund for tildelingen af ressourcer til kompetenceudvikling. *Kompetenceudviklingsstrategien* og den gennemførte kompetenceudvikling evalueres årligt i MIO.

## Centrale mål

*Kompetenceudviklingsstrategien* er forbundet med skolens udviklingsstrategi og øvrige planer.

*Skolens udviklingsstrategi* har til opgave at tilpasse skolen til de kommende års taxameterbeskæringer gennem udvikling af nye undervisningsformer, som bedst muligt tilgodeser elevernes læring, men "kræver mindre" (dvs. færre lærerressourcer), hhv. før, under og efter undervisningen, og til sikring af skolens evne til fortsat udvikling uden tilførsel af yderligere ressourcer/ måske endda med beskårne ressourcer.

*Kompetenceudviklingsstrategien* har til formål at tilgodese udviklingsstrategiens mål gennem systematisk kompetenceudvikling af lærerne med henblik på:

1. Faglig, didaktisk og pædagogisk kompetence i forhold til undervisningens mål og elevernes udbytte og realisering heraf i den daglige undervisning
2. Anvendelse af nye, tidsbesparende undervisningsformer og rettestrategier mv.
3. Pædagogisk udviklingskompetence i samarbejde med kolleger

## Delmål 2019

Som foreløbige trin mod de centrale udviklingsmål opstilles for skoleåret 2018-19:

- a) Etablering af professionelle læringsfællesskaber med fokus på elevernes læring
- b) Fortsat udvikling af hverv som pædagogiske projektledere
- c) En vellykket implementering af ny lov
- d) En vellykket implementering af resultaterne af lærernes udviklingsarbejder

Disse punkter er hermed også aktuelle fokuspunkter for kompetenceudvikling.

## Ressourcer til udvikling og efteruddannelse

Ressourcetildelingen foretages årligt i forbindelse med budgetlægningen. Det tilstræbes, at der afsættes i gennemsnit mindst 3% af arbejdstiden til målrettet kompetenceudvikling.

## Ressourcer 2018-19

I skoleåret 2018-19 afsættes:

- hvad der svarer til 1 blok pr. lærer til oprettelse af *professionelle læringsfællesskaber* til de lærere, der har søgt og fået et udviklingsprojekt
- endvidere oprettes et antal hverv som *pædagogisk projektleder* til at bistå med organisering, koordinering og inspiration til støtte for udviklingsprojekter og læringsfællesskaber, foruden andre former for samarbejde (fælles GF-projekt, fælles kompetencekursus og DiDaK).

Endvidere fastholdes ressourcer i samme omfang som tidligere til *udviklingsprojekter i henhold til udviklingsstrategien*.

## Principper for udviklingsprojekter og anden kompetenceudvikling

*Kompetenceudviklingsstrategien* fastlægger de overordnede retningslinjer for udviklingsprojekter og kompetenceudvikling, før, under og efter projektperioden henholdsvis efteruddannelsen.

### Forberedelse og planlægning

*Ledelsen* udmelder ressourcer og rammer for det kommende skoleårs udviklingsprojekter og efteruddannelser efter drøftelse i MIO.

*Fagernes udviklingsbehov* kan drøftes på GRUS eller uformelt gennem faggrupperepræsentanter.

*Alle medarbejdere kan søge efteruddannelse i samarbejde med deres nærlæder.*

*Lærere kan i fællesskab søge udviklingsprojekter. For alle udviklingsprojekter laver deltagerne i samarbejde med projektlederen en projektplan, der indeholder formål, beskrivelse, milepæle, evaluering, vidensdeling og anvendelse. Kriterier for opstilling af projektplan/ ansøgning udmeldes af ledelsen.*

### **Aftale og gennemførelse**

Når lærere og øvrige medarbejdere indgår aftale med ledelsen om deltagelse i et udviklingsprojekt eller anden kompetenceudvikling, indskrives det i HR-databasen/ Kompetencer/ CV.

*Lærerne har ansvaret for projektets gennemførelse i henhold til de opstillede kriterier i samarbejde med projektlederen. Skulle en lærer opleve vanskeligheder herved, henvender vedkommende sig til sin nærlæder, og der kan evt. indgås en revideret aftale.*

*Ledelsen stiller ressourcer til rådighed, bidrager med projektstøtte gennem projektledere eller evt. direkte gennem uddannelsesledelse, og søger så vidt muligt at tilgodese skemamæssige behov og evt. særlige hensyn, som måtte opstå.*

### **Evaluering og opfølgning**

*Udviklingsprojekter evalueres i samarbejde med den/ de tilknyttede pædagogiske projektledere, og der lægges planer for videre opfølgning, implementering og vidensdeling af resultaterne. Evalueringen og opfølgningsplanerne drøftes ved næste MUS, og der indgås aftaler herom med den enkelte lærer.*

*En gennemført og afsluttet efteruddannelse drøftes ved næste MUS og der indgås aftaler om opfølgning, implementering og vidensdeling.*

### **Forbindelse til løndele (ny løn)**

Kvalifikations- og funktionstillæg kan tildeles i henhold til gældende overenskomster, statens retningslinjer og skolens personalepolitik, lønpolitik.

Et udviklingsprojekt eller efteruddannelsesforløb, som er *gennemført* i henhold til de opstillede krav og retningslinjer vil indgå med en *positiv vægtning* i ledelsens vurdering af, hvor vidt læreren skal tildeles et blivende *kvalifikationstillæg*. Dette gælder også, hvis de opstillede mål ikke kan realiseres i fuldt omfang.

Et hverv som *pædagogisk projektleder* tilgodeses gennem et midlertidigt funktionstillæg, så længe hvervet oppebæres. Et *afsluttet hverv* som pædagogisk projektleder i henhold til de opstillede krav og retningslinjer vil indgå med en *positiv vægtning* i ledelsens vurdering af, hvor vidt læreren skal tildeles et blivende *kvalifikationstillæg*. Dette gælder også, hvis de opstillede mål ikke kan realiseres i fuldt omfang.

Ledelsen sikrer, at alle medarbejdere under hensyn til de økonomiske rammer har adgang til stadig, at:

- Udvikle deres kvalifikationer
- Søge særlige funktioner efter opslag
- Gennemgå en lønudvikling i henhold til gældende overenskomster

Tildelingen af kvalifikations- og funktionstillæg *forhandles årligt* mellem rektor og TR i henhold til gældende overenskomster, statens retningslinjer og skolens personalepolitik, lønpolitik.

## Prioritering af medarbejdernes ajourføring

*Kompetenceudviklingsstrategien* fastlægger de overordnede retningslinjer for prioriteringen af medarbejdernes efteruddannelse og deltagelse i kurser og udviklingsprojekter mv. i prioriteret rækkefølge.

## Lærernes faglige og pædagogiske ajourføring

### 1. Grundlæggende lærer kvalifikationer

Først tilgodeses kvalifikationer, som er nødvendige for at opretholde ansættelsen:

Lærere, som måtte mangle elementer af deres uddannelse, fagligt eller pædagogisk, aftaler en uddannelsesplan med rektor, som noteres i HR-databasen/ Kompetencer/ CV.

Lærere, som måtte mangle kvalifikationer/ efteruddannelse i henhold til fagenes bekendtgørelser, skolens tidligere udviklingsmål (fx IT-didaktik) eller andre elementer af de almene læreropgaver (se Almene Læreropgaver) aftaler en uddannelsesplan med rektor, som noteres i HR-databasen/ Kompetencer/ CV.

### 2. Løbende ajourføring jf. skolens udviklingsstrategi og udviklingsplaner

Alle lærere forventes at deltage i udviklingsprojekter/ kompetenceudvikling i løbet af en 3-årig periode eller oftere. Omfanget af den enkelte lærers udviklingsaktivitet/ efteruddannelse afgøres af skolens behov og økonomiske råderum og af den enkelte lærers initiativ. Enhver udviklingsaktivitet/ efteruddannelse skal ansøges af læreren gennem et udmeldt ansøgningsskema og drøftes med nærlæderen.

- Der lægges vægt på, at initiativet i høj grad kommer fra lærerne, sådan at det i videst muligt omfang bliver læreren selv, som definerer indholdet i et udviklingsprojekt eller efteruddannelsesforløb under de udmeldte rammer og relaterer det til sin egen undervisning og egne fag.
- Hvis en lærer ikke selv tager initiativ, kan nærlæderen aftale med læreren, hvornår noget skal sættes i værk (inden for en flerårig horisont) og orientere læreren om forskellige muligheder, som kunne tænkes at være relevante. En tidsfrist noteres i HR-databasen under samtalenoter eller i aftaleskemaet.
- Hvis en lærer tager flere initiativer, end skolen har mulighed for at følge op, kan nærlæderen aftale med læreren, hvordan der skal prioriteres (inden for en flerårig horisont). Prioriteringen noteres i HR-databasen under samtalenoter eller i aftaleskemaet.

### 3. Andet

Anden kompetenceudvikling kan tænkes, men omfanget afgøres af skolens behov og økonomiske råderum.

En skriftlig ansøgning udarbejdes af læreren og drøftes med nærlederen – dvs. også i disse tilfælde skal læreren begrunde sine ønsker i skolens, elevernes og medarbejderens behov.

## Øvrige medarbejderes faglige ajourføring

### 1. Grundlæggende kvalifikationer

Først tilgodeses kvalifikationer, som er nødvendige for at opretholde ansættelsen:

Medarbejdere, som måtte mangle elementer af deres uddannelse, aftaler en uddannelsesplan med vicerektor, som noteres i HR-databasen/ Kompetencer/ CV.

### 2. Løbende ajourføring jf. skolens strategi og planer

Alle medarbejdere forventes at deltage i kompetenceudvikling i løbet af en 3-årig periode eller oftere.

Omfanget af den enkelte medarbejders efteruddannelse afgøres af skolens behov og økonomiske råderum og af den enkelte medarbejders initiativ. Enhver efteruddannelse skal drøftes med nærlederen.

### 3. Andet

Anden kompetenceudvikling kan tænkes, men omfanget afgøres af skolens behov og økonomiske råderum.

En skriftlig ansøgning udarbejdes af læreren og drøftes med nærlederen – dvs. også i disse tilfælde skal læreren begrunde sine ønsker i skolens, elevernes og medarbejderens behov.

## Proces for udviklingsprojekter og efteruddannelse

*Kompetenceudviklingsstrategien* fastlægger de overordnede retningslinjer for arbejdsprocessen før, under og efter gennemførelsen af et udviklingsprojekt, et internatkursus eller en efter- eller videreuddannelse.

### Før

En ansøgning bør i god tid drøftes med nærleder, typisk i forbindelse med MUS.

Ansøgningen skal indeholde en kort beskrivelse af udviklingsprojektet/efteruddannelsen, og en plan for afvikling, evaluering og videre anvendelse. Herefter undersøger nærlederen mulighederne i forhold skolens økonomiske råderum og årets opgavefordeling.

Når projektet er aftalt, noteres det i HR-databasen/ Kompetencer/ CV.

### Under

Ved opstart udarbejdes en kursusplan, henholdsvis en projektplan der indeholder formål, beskrivelse, milepæle, evaluering og vidensdeling og der planlægges løbende opsamlingsmøder med projektleder

eller nærleder. Hvert projekt eller efteruddannelse afsluttes med evaluering og plan for vidensdeling af resultaterne.

### Efter

Alle udviklingsarbejder og al målrettet og aftalt kompetenceudvikling indbefatter aftaler om:

- Anvendelse i undervisningen eller i skolens udvikling
- Fortsat anvendelse og fornyelse

Der træffes aftaler herom med nærlederen.

Når projektet - udviklingsarbejde, efteruddannelse, internatkursus mv. - er gennemført, noteres det i HR-databasen/ Kompetencer/ CV

## Bilag: Idekatalog for udvikling og efteruddannelse

Det følgende er kun et idekatalog over muligheder.

## Lærernes faglige ajourføring

### Videreuddannelser

Master af pædagogisk karakter med senere anvendelse på skolen under følgende vilkår:

- Skolen betaler uddannelsen, med opmærksomhed på muligheden for at søge Den Statslige Kompetencefond til individuel kompetenceudvikling  
<https://kompetenceudvikling.dk/ny-kompetencefond>
- Uddannelsestiden indregnes ikke i årsnormen, men skolen tager hensyn i forbindelse med opgavefordeling og skemalægning

Moduler af master- eller diplomuddannelser kan aftales på lignende vis, herunder også minimaster i didaktiskudviklingsledelse.

### Efteruddannelser - eksempler

- Pædagogikum 2
- Matematikvejleder
- Studievejleder
- Læsevejleder
- Et ekstra fag

### Skoleprojekter - som de drøftes ved MUS

- Nuværende udviklingsprojekter
- Professionelle læringsfællesskaber
- Effektive arbejdsformer

- Implementering af ny lov

#### Kurser

- Faglige pædagogiske foreninger mv
- Andre relevante kurser

## Øvrige medarbejderes faglige ajourføring

#### Videreuddannelser

Diplomuddannelse i fx administration eller tilsvarende:

- Skolen betaler uddannelsen
- Uddannelsestiden indregnes ikke i årsnormen, men skolen tager hensyn i forbindelse med opgavefordeling

Moduler af diplomuddannelser kan aftales på lignende vis.

#### Efteruddannelser - eksempler

- Forvaltning
- Jura
- Medier
- Osv.

#### Kurser

- Kurser og erfaringsudveksling under GF
- Løbende kompetenceudvikling ex DocuNote, HR-databasen mm
- Andre relevante kurser

---

Vedtaget i MIO d. 23.10.2018