

Kompetencestrategi Bjerringbro Gymnasium 2015

En kompetencestrategi er valget af den vej en arbejdsplads skal gå, for at medarbejderne løbende udvikler deres kompetencer, således at arbejdspladsen indfrier opgavemæssige, organisatoriske og personalepolitiske mål, samtidig med, at medarbejderne udvikler sig og deres værdi på arbejdsmarkedet bevares eller øges.

Kilde: SCKK

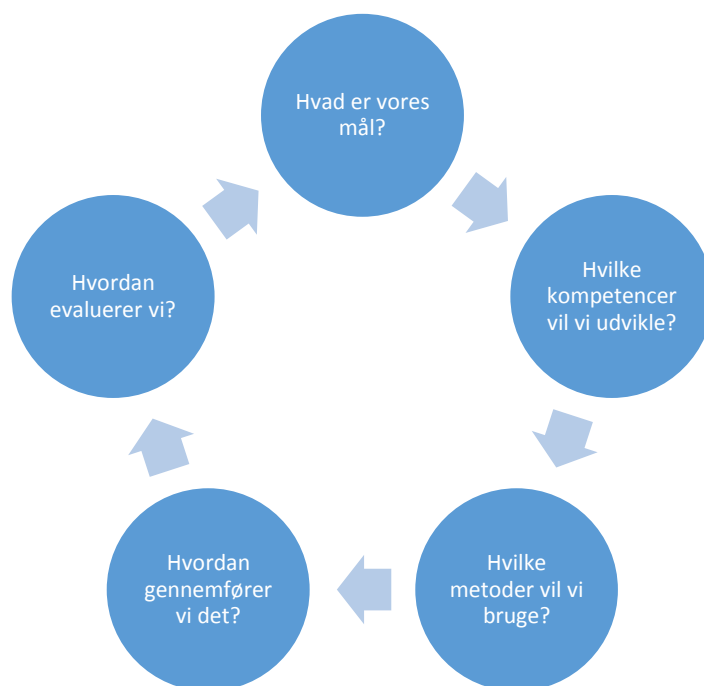
På Bjerringbro Gymnasium lægger vi vægt på at vedligeholde og udbygge medarbejdernes kompetencer i samspil med skolens aktuelle og langsigtede behov.

Ledelsen er ansvarlig for at sikre målrettet og udviklingsorienteret efteruddannelse af personalet. Hvert forår udformer ledelsen sammen med SU og bestyrelsen det kommende års indsatsområder. Personalet er herefter primus motor i at definere konkrete mål og handleplaner. Indsatsområderne skitseres på personalemøder i foråret og fremsættes mere konkret i starten af skoleåret. Med udgangspunkt i indsatsområderne arrangerer ledelsen i samarbejde med relevante udvalg – fx pædagogisk udvalg - fælles efteruddannelsesaktiviteter, som foregår på pædagogiske dage, PR-møder mv.

Det er den enkelte ansattes ansvar at være opmærksom på efter-/videreuddannelsesmuligheder inden for egne fagområder og skolens indsatsområder i øvrigt. Man kan individuelt eller i grupper ansøge om eksterne kurser. Det sker til nærmeste leder.

Sikring af fortsat målrettet faglig og personlig udvikling er således et fælles anliggende og noget vi samarbejder om, jf. skolens personalepolitik.

Vores arbejde med en kompetenceudvikling på Bjerringbro Gymnasium kan beskrives som en proces, der falder i fem etaper.



Overordnede strategiske mål for kompetenceudvikling?

Kompetenceudviklingen er forankret i skolens profil – mission, vision og værdigrundlag.

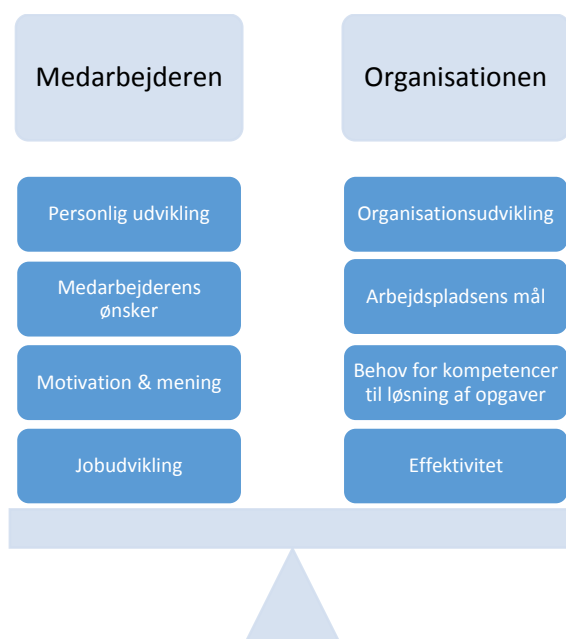
I perioden 2014-2017 er følgende udviklingsmål i fokus for alle lærernes kompetenceudvikling:

- Samarbejde om målrettet udvikling af skole og undervisning efter en forandringsmodel (ILC). Det indebærer, at alle får udviklet deres kompetencer i at undersøge, evaluere og bruge data til at udvikle uddannelsens kvalitet for heri gennem at øge elevernes læring, dannelse og studiekompetence. Det indebærer også, at alle i højere grad end før målretter deres kompetenceudvikling til de fælles udviklingstiltag.
- Kompetenceudvikling inden for innovation og samarbejde med erhvervslivet.

Konkrete mål og handleplaner tager udgangspunkt i skolens indsatsområder for perioden eller det enkelte skoleår, og derfor vil indsatsområderne også være styrende i forhold til det konkrete valg af efteruddannelse.

Hvilke kompetencer vil vi udvikle?

Vores arbejde med at identificere de kompetencer, som vi ønsker at udvikle, sker i et samspil mellem den enkelte medarbejder og skolen. Det er vigtigt, at der her er fokus på, at de valgte kompetencer både understøtter individuelle udviklingsbehov og skolens samlede målopfyldelse jf. skolens indsatsområder. Dette er illustreret i nedenstående model. Se også personalepolitikken.

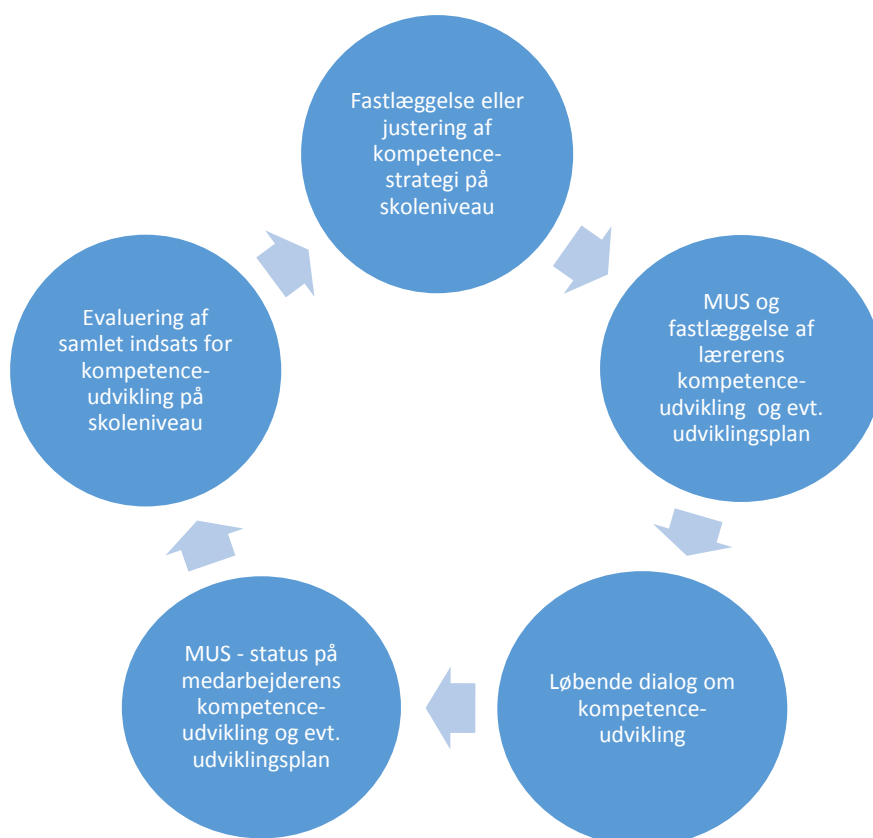


Hvilke metoder vil vi bruge for lærerne?

Den metode, vi anvender til kompetenceudvikling afhænger dels af det konkrete formål med udviklingen, dels af antallet af involverede medarbejdere. I praksis betyder det, at vi benytter os af intern efteruddannelse, hvor vi trækker på både interne og eksterne ressourcepersoner, af efteruddannelse tilrettelagt i samarbejde med andre skoler, og endelig af en mere traditionel efteruddannelse, som består af udbudte kurser uden for skolen. På Bjerringbro Gymnasium prioriterer vi en kompetenceudvikling, som er tæt knyttet til lærernes daglige praksis. Det betyder, at vi i tilrettelæggelsen af kompetenceudviklingen tager udgangspunkt i nære og aktuelle læringsproblematikker hos eleverne. På den måde er kompetenceudviklingen på BG tæt koblet til kvalitetssikringen af uddannelsen.

Hvordan gennemfører vi det?

MUS-samtalen og den løbende dialog mellem lærer og ledelse udgør krumtappen i den enkelte lærers kompetenceudvikling. På MUS drøftes den enkelte lærers ønsker og behov for kompetenceudvikling i lyset af skolens indsatsområder. Der kan eventuel udarbejdes en mere langsigtet, individuel udviklingsplan. Det samlede forløb for kompetenceudviklingens gennemførelse kan illustreres i nedenstående årshjul.



Hvordan evaluerer vi det?

Evalueringen af den enkelte lærers kompetenceudvikling sker på MUS og gennem en løbende dialog mellem den enkelte lærer og den tilknyttede ledelsesrepræsentant. I evalueringen vil vi have fokus på at undersøge medarbejderens tilfredshed med kompetenceudviklingen og på effekten af kompetenceudviklingen. Et andet centralt element i evalueringen vil være en drøftelse af, hvorledes erfaringerne fra kompetenceudviklingsforløbet kan formidles videre ud i organisationen. Skolens overordnede kompetencestrategi evalueres i Samarbejdsudvalget.

Denne skrivelse er udarbejdet med inspiration fra SCKK's udgivelse "Kompetencestrategi – Hvordan?"