

Kompetenceudviklingsstrategi for Faaborg Gymnasium – udkast

(Vedr. Punkt 4 i personalepolitikken på skolens hjemmeside)

<http://faaborg-gym.dk/om-skolen/personalepolitik/>

Skolens overordnede mål er at danne og uddanne *alle* vores elever til at blive så dygtige, som de kan. Det gør vi ved at sikre, at eleverne gennem deres 3 år på Faaborg Gymnasium tilegner sig almindelig viden og kompetencer, så de kan gennemføre uddannelsen til studentereksamen.

Udvikling af kompetence handler i en jobrelateret kontekst om medarbejdernes evne, forudsætninger og vilje til at anvende de relevante og nødvendige kvalifikationer til hensigtsmæssigt at justere og udvikle sin praksis. Kompetenceudviklingen har først værdi, når det, der læres, kan anvendes og omsættes til handlinger, der skaber resultater og værdi i organisationen. I overensstemmelse hermed følger kompetenceudviklingsstrategien for Faaborg Gymnasium en empirisk, vidensinformeret og praksisorienteret tilgang i en løbende cyklisk lærende proces med diagnose, intervention, evaluering og justering, hvor en kompetenceanalyse og kortlægning af medarbejdernes aktuelle kompetencer gennem blandt andet MUS er et centralt udgangspunkt for det løbende strategiske udviklingsarbejde med henblik på at opnå en positiv indvirkning på elevernes læring og præstationer.

Det strategiske arbejde med kompetenceudvikling skal således sikre et organisatorisk helhedsperspektiv, der understøtter, at alle medarbejdere udvikles gennem både individuelle fagorienterede og fælles strategiske kompetenceudviklingsaktiviteter med fokus på at fremme kvaliteten i undervisningen.

Det indebærer, at vi i vores strategi for kompetenceudvikling har fokus på, hvordan vi understøtter elevernes læring og et trygt og tillidsfuldt læringsmiljø for alle, da graden af tillid i organisationen er mere betydningsfuld for at sikre anvendelse af læring end kvaliteten af de specifikke kompetenceudviklingsaktiviteter. Det betyder, at vi har fokus på, hvordan vi styrker den sociale kapital og øger graden af relationel tillid i organisationen blandt andet gennem inddragelse af medarbejdernes kvalitative inputs, som et centralt omdrejningspunkt for at få den organisatoriske læring, videndeling og de dertil knyttede ønskede adfærdændringer til at fungere i praksis og herigennem opbygge en lærende organisationskultur.

Samtidig er vores finansielle ressourcer under pres af centralt fastsatte besparelseskraav som blandt andet indebærer, at undervisningstaxameteret i perioden 2016-18 hvert år bliver beskåret med 2 %. Samtidig er lønudgifterne som følge af OK 13 i gennemsnit vokset med 6,3 %. Det betyder, at vi alle må indstille os på effektiviseringer og prioriteringer i relation til blandt andet kompetenceudviklingsaktiviteterne i de kommende år. Samtidig skal vi leve op til undervisningsministeriets og egne kvalitets- og resultatkrav, der indebærer et forsat stærkt fælles fokus på pædagogisk udvikling.

Kompetenceudviklingsstrategien skal understøtte skolens overordnede målsætning, hvorfor prioriterede indsats-/udviklingsområder i relation til kompetenceudviklingsaktiviteterne vil være:

- At skolen er kendetegnet ved et trygt og tillidsfuldt læringsmiljø for alle elever og ansatte
- At vi har fokus på, hvordan vi alle i fællesskab løfter alle elever til at blive så dygtige, som de kan - både fagligt i de enkelte fag og tværfagligt i relation til udviklingen af elevernes studiekompetencer
- At vi i kompetenceudviklingsaktiviteterne har fokus på at prioritere og kvalificere tid til samspil og samarbejde mellem elever og lærere, lærerne imellem og mellem lærere og ledelse med henblik på at understøtte kvaliteten i undervisningen og løfte elevernes resultater
- At have fokus på, hvordan viden og færdigheder anvendes fx gennem øget fagligt samarbejde i fagteams med henblik på at opbygge delt viden om, hvad der virker i praksis

Kompetenceudviklingsstrategien hænger således tæt sammen med skolens overordnede strategi og udviklingsplan, hvorfor såvel kompetenceudviklingsstrategi som strategi og centrale indsatsområder løbende diskuteres, evalueres og justeres i relevante fora som blandt andet SU og bestyrelsen.

Principper for udvælgelse af lærere til kompetenceudvikling

I det følgende beskrives kort principper for udvælgelse af lærere til kompetenceudvikling og for opfølgning på kompetenceudvikling i forbindelse med de årlige medarbejderudviklingssamtaler (MUS).

Kompetenceudviklingsaktiviteterne falder ind under følgende 4 kategorier:

- Fælles strategisk skolebaseret kompetenceudvikling
- Teambaseret kompetenceudvikling i fx fagteams og klasseteams (studieretningsteams?)
- Individuelt orienteret kompetenceudvikling
- Ledelsesorienteret kompetenceudvikling

Principper for tildeling af ressourcer til kompetenceudvikling:

- I hvilket omfang kompetenceudviklingsaktiviteterne understøtter skolens mission, vision, strategi og indsatsområder
- Den enkelte ansøgning, som indgives til nærmeste leder, skal være motiveret i forhold til forventet udbytte, videndeling med kolleger og anvendelse i praksis til gavn for kvaliteten i undervisningen
- Den enkelte medarbejders tidligere bevilgede kompetenceudvikling tages i betragtning
- De samlede omkostninger i forbindelse med kompetenceudviklingsaktiviteten tages i betragtning
- Den anvendte tid til kompetenceudviklingen skal afholdes inden for medarbejderens gennemsnitlige arbejdstid

Indarbejde dele af retningslinjer for prioritering af kompetenceudvikling (se personalepolitikken)

Medarbejderudviklingssamtaler (MUS)

På Faaborg Gymnasium afholder vi hvert år en medarbejderudviklingssamtale med alle medarbejderne på skolen. Medarbejderudviklingssamtalen er en del af skolens samlede kompetenceudviklingsstrategi med fokus på den enkelte medarbejders professionelle læring og kompetenceudvikling. Kompetenceudviklingsstrategien og de tilhørende kompetenceudviklingsaktiviteter skal understøtte skolens overordnede strategiske udviklingsplan.

Aktuel uddannelsesforskning peger på, at skolens ledelse og medarbejdere kan opnå den største indvirkning på elevernes læring gennem et pædagogisk fokus på både den enkelte medarbejders udvikling og skolens udvikling (Robinson, 2011). Evalueringsinstituttet har desuden gennemført en omfattende undersøgelse af gymnasiernes arbejde med kompetenceudvikling (Danmarks Evalueringsinstitut, 2014). Denne undersøgelse peger på et generelt behov for mere opfølgning og evaluering af kompetenceudviklingsforløbene, hvilket gælder både den individuelle fagorienterede og den kollektive strategiske kompetenceudvikling med afsæt i skolens strategiske indsatsområder, som sikrer, at skolens behov også tilgodeses.

Samtalen omhandler derfor den enkelte medarbejders arbejdssituation og varetagelse af kerneopgaver i relation til både skolens strategiske indsatsområder og den almindelige løbende drift samt den enkelte medarbejders personlige og professionelle udvikling. Samtalen kan ligeledes benyttes til, at den enkelte medarbejder kan få uddybet feedback på arbejdet og opgavevaretagelsen fra sin nærmeste leder.

En medarbejderudviklingssamtale er en åben og fremadrettet samtale mellem medarbejder og leder. Man vil naturligt komme ind på mange sider af arbejdet under samtalen. Der vil dog især være fokus på:

- Kerneopgaven
- Den praktiske undervisning/de praktiske opgaver
- Kompetencer og kompetenceudvikling
- Udviklingsperspektiver

Det er punkter, som vil fremgå af det MUS-skema, der udsendes før samtalen, og som fungerer som hjælp og inspiration til samtalerne.

For lærernes vedkommende betyder det, at der forud for MUS-samtalen er gennemført en undervisningsobservation, og at læreren medbringer en undervisningsevaluering efter eget valg til samtalen. Disse elementer danner tilsammen grundlag for en kortlægning af den enkelte medarbejders kernekompetencer, refleksion over udbytte og praktisk anvendelse af gennemførte efteruddannelsesaktiviteter siden sidst, samt behov for yderligere kompetenceudvikling og ønsker til fremtidige arbejdsopgaver.

For øvrige medarbejder vil der blive taget udgangspunkt i det daglige samarbejde og samarbejdsrelationerne.

Før og så tæt på MUS-samtalen som muligt, vil lederen for lærernes vedkommende komme på besøg i en hel eller en del af en undervisningslektion. Formålet med undervisningsobservationen er at få et indblik i den daglige undervisning, og besøget danner

derfor grundlag for en samtale om undervisning og elevernes læring. Som det fremgår af observationsskemaet, som anvendes til MUS, indebærer det også, at det er eleverne, der er i fokus under observationen. Det er således heller ikke vigtigt, hvilken form undervisningen har, eller hvordan den forløber.

Udviklings samtalen foregår mellem nærmeste leder og medarbejder; den varer typisk 30-60 minutter.

Formålet med samtalerne er således at kvalitetssikre medarbejdernes fortsatte kompetenceudvikling og personlige professionelle udvikling på Faaborg Gymnasium med fokus på, at arbejdslivet er meningsfuldt og givende. Samtalerne munder ud i konklusioner og aftaler om opfølgning, som vil være en del af den enkelte medarbejders udviklingsplan.

Ledelsen samarbejder om, hvordan samtalerne foregår og videndeler desuden undervejs og efterfølgende. Vi ønsker derved at sikre en så ensartet afholdelse af samtalerne som muligt. Samtalerne er fortrolige. Det betyder, at referatet fra de enkelte samtaler kun deles i nødvendigt omfang internt i ledelsen.

Lederen udarbejder en skriftlig sammenfatning af samtalen og eventuelle indgåede aftaler. Denne sammenfatning godkendes af medarbejderen senest 14 dage efter samtalen gennem underskrift eller mail. Den opbevares i den enkeltes elektroniske personalemappe.

(Før og efter punkt 4 om kompetenceudvikling indsættes resten af personalepolitikken, hvortil der før og efter kun er enkelte justeringer)