

Strategisk kompetenceudvikling af skolens medarbejdere

Kompetenceudvikling af skolens medarbejdere tager udgangspunkt i skolens mål og strategi, samt opgaverne i de enkelte afdelinger. Ressourcerne til kompetenceudviklingen skal prioriteres og allokeres, så medarbejderne udvikler sig i en retning, der sikrer, at skolen har de kompetencer, der modsvarer kravene til skolens ydelser, herunder præstation og kvalitet. Samtidig skal den balancere hensynet til, at skolen skal være en attraktiv arbejdsplads, hvor den enkelte medarbejder oplever og motiveres for udvikling i job og karriere.

Grundstenen i skolens kompetenceudviklingsindsats er de kompetencespind, som afdelingerne/de enkelte teams udarbejder med en balance imellem de almene, faglige, pædagogiske og de personlige kompetencer. Kompetencespindene er dynamiske og skal understøtte den til enhver tid besluttede strategi og de aktuelle opgaver.

MedarbejderUdviklingsSamtalen og TeamUdviklingsSamtalen er de værktøjer, der sikrer, at den enkelte medarbejder og det enkelte team kender sine mål og får mulighed for i en struktureret form at drøfte opgaver og resultater set i sammenhæng med kompetenceudvikling. Forud for MUS/TUS vurderer medarbejderen/teamet sig i forhold til afdelingens/teamets kompetencespind, ligesom lederen/chefen foretager en vurdering af medarbejderen. Ved MedarbejderUdviklingsSamtalen tages der udgangspunkt i følgende hovedområder:

- Opfølgning på sidste MUS – resultater, opgaver og udvikling
- Samarbejde og arbejdsforhold
- Kompetencevurdering
- Opgaver og mål for det kommende år
- Din udvikling – kompetencer og job
- Individuel udviklings- og handlingsplan

Ved TeamUdviklingsSamtalen tages der tilsvarende udgangspunkt i nogle hovedområder:

- Opfølgning på sidste TUS - resultater, opgaver og udvikling
- Teamets fremtid – opgaver, samarbejde og udvikling
- Kompetencespind – hvor skal fokus være de kommende to år?
- Kompetencevurdering
- Mål og handlingsplaner for teamets udvikling de kommende to år.

Vi anvender et HR-system for at understøtte den strukturerede tilgang til MUS/TUS samtidig med, at det giver os mulighed for at opsamle viden om kompetencer og et samlet billede af skolens personaleudviklingsaktiviteter.

Kompetenceudvikling af pædagogiske ledere

Alle skolens nyansatte pædagogiske ledere skal inden for et år efter ansættelse påbegynde uddannelse, der samlet set giver 10 ECTS point jf. EUD reformens krav om dokumenteret tilstedeværelsen af pædagogiske ledelseskompetencer svarende til 10 ECTS point.

Der er mulighed for at søge merit for de ledere, der allerede besidder relevante kvalifikationer. Stillingtagen til evt. merit foretages af den pædagogiske udviklingschef og HR-chefen.

Så vidt det er muligt, foretrækkes det at sende flere ledere på samme uddannelsesforløb, da kompetenceudvikling vedr. pædagogisk ledelse bør tage udgangspunkt i fælles overordnede problemstillinger på tværs af afdelinger samt ske med fokus på samarbejde og relationer.

Det er væsentligt, at de erhvervede kompetencer sættes i spil i organisationen og danner baggrund for udvikling på området.

Derfor planlægges løbende videndeling og formidling af opgaver og projekter på de tværgående ledelsesmøder.

Der tilrettelægges desuden interne kurser i f.eks. supervision, med henblik på at sikre at uddannelseslederne har de nødvendige redskaber i forhold til at gå i dialog med lærerne om undervisningens gennemførelse og kvalitet.

Kompetencespind for pædagogiske ledere (uddannelsesledere, uddannelseschefer og pædagogiske funktionschefer) er revideret i 2015 med henblik på et tydeligere fokus på kategoriernes specifikke kompetencer.

Kompetenceudvikling af administrative ledere

Skolen har valgt at administrative ledere på tilsvarende vist skal gennemgå uddannelse i pædagogisk ledelse (10ECTS).

For at styrke samarbejdet mellem de administrative og de pædagogiske ledere er det besluttet at gennemføre interne kurser om fælles problemstillinger.

Kompetencespind for administrative ledere (afdelingsledere, chefer og funktionschefer) er revideret i 2015 med henblik på et tydeligere fokus på kategoriernes specifikke kompetencer.

Udviklingsprogram og strategisk kompetenceudvikling

Udviklingsprogrammet er en samling af de kurser, uddannelser og aktiviteter, som modsvarer de generelle kompetenceudviklingsbehov på Roskilde Tekniske Skole. Behovene er definerede på baggrund af udviklingsplanerne og handlingsplanerne i MUS/TUS, de pædagogiske kompetencer udledt af MÅLET (skolens fælles pædagogiske, didaktiske grundlag), samt strategiske beslutninger truffet af skolens ledelse.

Udviklingsprogrammet kan bruges som en guideline, når der ved MUS/TUS tales om de konkrete handlinger, der skal iværksættes for at understøtte den enkelte medarbejders eller teamets udvikling.

Udviklingsprogrammet er dynamisk og vil altid findes i en opdateret form på Office365/Fronter.

Kompetencefondsmidler – den generelle pulje

Midlerne anvendes til individuel kompetenceudvikling for hele medarbejdergruppen, herunder ledere. Den individuelle kompetenceudvikling, der understøttes af kompetencefondsmidler er relateret til den enkelte medarbejders udviklingsplan og knytter sig primært til uddannelser, hvor der kan opnås en formel kvalifikation. Midlerne anvendes til deltagergebyrer og materialer. Indenfor det pædagogiske område anvendes midlerne primært til Diplomuddannelse i uddannelses- og karrierevejledning og andre diplomuddannelser, der ligger ud over den lovpligtige diplomuddannelse i erhvervspædagogik. Indenfor de administrative og tekniske områder anvendes midlerne primært til akademi- og diplomuddannelser indenfor relevante fagområder. På lederområde anvendes kompetencefondsmidlerne primært til Diplom- og masteruddannelser i ledelse.