

Strategi for efteruddannelse og kompetenceudvikling på Marie Kruses Skole

Indledning

Marie Kruses Skole skal som andre uddannelsesinstitutioner kunne håndtere et vedvarende udviklingskrav. Skolens strategi for efteruddannelse og kompetenceudvikling har til hensigt at fastlægge de overordnede mål og rammer, således at udviklingskravet håndteres konstruktivt og fremadrettet til gavn for den enkelte medarbejder og for skolen som helhed.

Strategien for efteruddannelse og kompetenceudvikling er endvidere en vigtig del af skolens kvalitetsudvikling og samlede personalepolitik og er funderet på tre værdier, som danner grundlag for valg af mål og rammer.

Værdier

- 1 Gennemsigtighed - i forhold til:
 - Beslutningskompetencer – i forhold til hvem som har kompetencen til at beslutte, hvem der skal deltage i hvilke efteruddannelsesaktiviteter?
 - Begrundelse for beslutninger om prioriteringer af efteruddannelsesaktiviteter.

- 2 Systematisering – i forhold til:
 - Procedurer for beslutning om iværksættelse af efteruddannelsesaktiviteter.
 - Kommunikation og information om hvem der deltager i hvilke efteruddannelsesaktiviteter.

- 3 Balance - i forholdet mellem:
 - Individuelle og kollektive ønsker om efteruddannelse.
 - Udviklingskrav og udviklingslyst dvs. mellem individuelle faktorer fx livsfaser, personlige ressourcer og ambitioner på den ene side og institutionens behov og forventninger på den anden side.
 - Midler afsat til efteruddannelse og opstillede strategiske mål.

Strategiske mål for efteruddannelse og kompetenceudvikling

Nedenstående beskriver tre strategiske mål for efteruddannelse og kompetenceudvikling af lærerne.

- 1 Det er skolens mål at levere den *bedst tænkelige undervisning* indenfor *hele* skolens fagrække og udvikling af organisationen som helhed. Derfor skal det sikres, at lærernes efteruddannelse kan fokusere på forskellige områder som understøtter kompetenceudvikling inden for eksempelvis enkeltfaglige, flerfaglige, pædagogiske, didaktiske eller organisatoriske områder.

- 2 Det er et mål at sikre og styrke *mangfoldighed* i forhold til udbud af studieretninger, valghold, didaktisk praksis og lærertyper. Derfor understøtter strategien mangfoldighed i forhold til lærernes personlige og professionelle profil. Det er således afgørende, at der løbende sker en afdækning af den enkeltes ambitioner og potentialer i forhold til udvikling indenfor eksempelvis enkeltfaglighed og tværfaglighed, didaktik, karriere og personlige forhold.

- 3 Rekruttering og fastholdelse af lærere er en afgørende forudsætning for, at de øvrige mål kan indfries. Efteruddannelse og kompetenceudvikling er således et væsentligt konkurrenceparameter både internt og eksternt og bør anvendes i markedsføring af skolen.

Definition af efteruddannelse og kompetenceudvikling

Relevant efteruddannelse og kompetenceudvikling defineres som deltagelse i og afholdelse af kurser, konferencer, udviklingsprojekter mv., der har til formål at udvikle skolens, faggruppers, teams, udvalgs og enkelte medarbejders professionalisme i forhold til faglighed, pædagogik, didaktik samt organisatoriske kompetencer.

Rammer for efteruddannelse

- Skolens ledelse afsætter hvert år midler til efteruddannelse på skolens budget.
- Skolens ledelse fastlægger fordelingen af midler til udvikling af faggrupper og den enkelte medarbejder. Dette sker med udgangspunkt i en vurdering af den enkeltes og faggruppernes ønsker og udviklingsplaner, som de er fremlagt i MUS/TUS og FUS.
- Lærerne informeres om fordelingen til faggrupper og begrundelsen herfor.
- Fordelingen af midler til individuel efteruddannelse offentliggøres uden nærmere begrundelse.

Godkendt i samarbejdsudvalget:

Dato: 5. sep. 2013



Carsten Gade (formand)



Christian Skau Hansen (næstformand)