

PRAKSIS VEDR. KOMPETENCEUDVIKLING PÅ MUNKEBO SKOLE

Kompetenceudvikling og videreuddannelse er et grundlag for løbende at kunne tilpasse sig udviklingen og krav og udfordringer i løsningen af kerneopgaven. Det vil altid være en afvejning af, hvor stort uddannelsesvolumen, vi kan mestre de enkelte år, når vi samtidig har brug for at sikre bemanningen i driften.

På Munkebo Skole sker denne udvikling af forskellige spor:

Det fælles skolevæsen

Der prioriteres midler til fælles kompetenceløft; dette med blik for, at når vi lærer og udvikler i fællesskab, så skaber vi den største forandring til gavn for elevernes læring. *Forløbene bliver altid afklaret og afstemt med skolelederne.*

Eksempler på sådanne kompetenceudviklingsforløb er:

- 'True North'
- 'Læring og trivsel i udvikling'/LOT
- 'Mentalisering' og kompetenceløft i specialklasser/skoler
- 'Mental robusthed'

Det generelle på Munkebo Skole

På samme måde har vi også lokalt fokus på, hvad der skal til for at vi som medarbejdere lykkes endnu bedre. Forløb og indsatser på dette område *cleares altid gennem MED-systemet.* Eksempler på dette er:

- Professionel kommunikation
- Vold & trusler
- 'Grønt modul'
- 'Teamsamarbejde'

Linjefagskompetencedækningen

I tråd med skolens organisering i teams og jf. fagfordelingsprincipperne, skal vi sikre, at der er linjefagskompetencer på årgangens fagrække. I takt med skift i bemanning og sammensætning vil der fra ledelsesside blive foretaget strategiske overvejelser om, hvilke linjefag, der skal prioriteres. Udvælgelsen af hvem, der tilbydes linjefagsuddannelse vil ske ud fra forskellige overvejelser:

- Har der været tilkendegivelser fra medarbejderen/MUS om kompetence-udviklingsønsker på dette felt?
- Er der medarbejdere, der skønnes at kunne profitere af uddannelsen?
- Forespørgsel hos medarbejdere om interesse i dette uddannelsesfelt?

Herudover vil der ske afvejning om aktuel ressourceanvendelse i det kommende år i forhold til økonomi og sikring af drift i forhold til læsning af skematimer.

Det samme gør sig gældende i forhold til vejlederuddannelser og ønsker om længerevarende uddannelsesforløb.

CFU-kurser og/eller andre kortere kurser

Når der to gange årligt udbydes nye kurser i dette regi, foretager skolens ledelse en vurdering af, hvilke områder vi som skole kunne have brug for at udvikle. *Hvad vil vi gerne se mere af? Hvad kan understøtte, at vi kommer et skridt nærmere de aktuelle strategiske mål?* Det vil altid blive prioriteret at sende flere afsted sammen med sigte på, 'at når vi lærer sammen', skaber vi den største forandring. Medarbejdere, der sendes afsted på disse kortere forløb er forpligtede på at 'videndele' i organisationen.

Den individuelle kompetenceudvikling

Dette er et fast tilbagevendende punkt i MUS-samtaler, der afvikles med øverste leder hvert andet år - og med opfølgning med afdelingsleder årligt. Her vil ønsker om kompetenceudvikling og aftaler om dette blive ført til referat.

Bliver man som medarbejder nysgerrig på et udviklingsområde, man kunne ønske sig at blive klogere på, kan man altid henvende sig med forespørgsler om muligheder.

Der kan være individuelle uddannelsesønsker, der ikke umiddelbart matcher skolens/organisationens behov eller prioriteringer – på kortere eller længere sigt. Her har man som medarbejder mulighed for selv at forfølge dette ønske ved selv at lægge tid og kursusafgift i. Leder vil som udgangspunkt altid understøtte det individuelle behov i det omfang, det er muligt ved fx at skabe plads i skemaet, tilbyde køb af bøger gennem skolen, betaling af et af modulerne...eller andet?

Årshjul, proces og gennemsigtighed

Årshjul	Hvad?	Proces
Efterår (sept./oktober)	CFU-kurser for foråret udbydes.	Ledelse offentliggør prioriterede kursusområder og antal medarbejdere, der kan tilbydes kurset. Alle kan byde ind.
Marts	Linjefag, uddannelsesforløb	Ledelse angiver, hvis der er særlige kompetenceområder, der ønskes udviklet, herunder linjefag. <i>Senest medio marts</i> kan man som medarbejder angive uddannelsesønsker til leder; både de personlige og til de efterspurgte kompetencer. Der foretages en prioritering jf. tekst om linjefagskompetence mv. Den enkelte ansøger får tilbagemelding på om ønsket tilgodeses eller ej.
Forår (marts/april)	CFU-kurser for efteråret udbydes.	Ledelse offentliggør prioriterede kursusområder og antal medarbejdere, der kan tilbydes kurset. Alle kan byde ind.
Juni	Overblik over kompetenceudviklingen på skolen	Ledelse præsenterer på møde inden sommerferien, hvad der prioriteres; herunder også kendte sigt punkter for kompetenceudviklingsbehov.

Godkendt i MED. d. 24.-3.-21