

Kompetencestrategi for Frederiksberg VUC & STX

Denne strategi gælder for alle medarbejdere på skolen.

Arbejdsgrundlag som afsæt for kompetencestrategien

På Frederiksberg VUC & STX har vi et sæt værdier, der gennemsyrrer alt, hvad vi gør. Både i undervisningen på alle vores uddannelser, i relationen kolleger imellem og i vores udtryk vil vores værdier være tydelige.

Tryghed

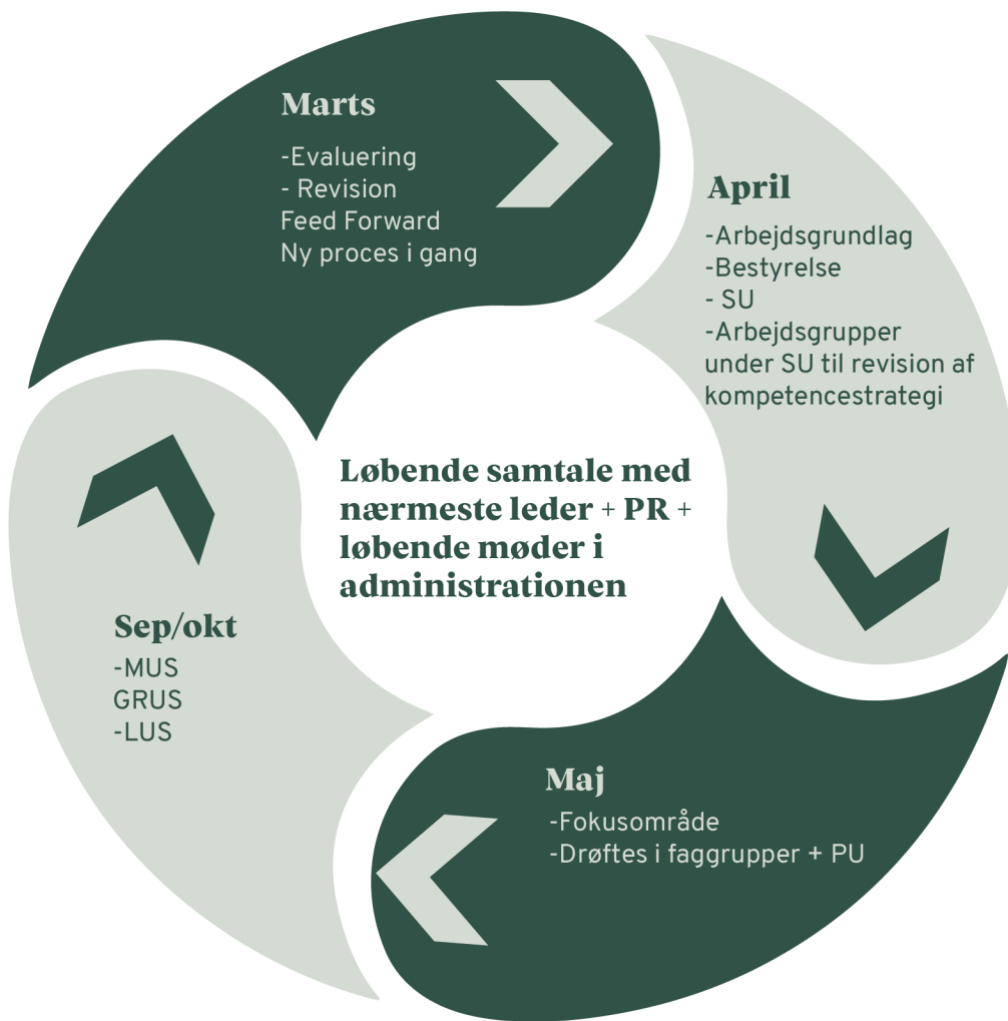
Det skal være trygt at være på vores skole - alle mødes med positive forventninger. Vi støtter og anerkender hinanden, så alle oplever succes. På skolen skal der over alt være trygge læringsmiljøer, der danner gode rammer, som inspirerer til læring.

Høj faglighed

Der er høj faglighed på vores skole - hele tiden! Vi har engagerede kursister og medarbejdere, og vi tror på læring med kursisten i centrum. Vores undervisning er altid nærværende og spændende. Vi gør det bedste vi kan, så vi indfrier vores potentiale.

Lyst til at eksperimentere

På vores skole har vi lyst til at eksperimentere. Vi vil altid afprøve, forsøge og undres. Vi er ikke bange for at prøve... og prøve igen.



Kompetenceudvikling på Frederiksberg VUC & STX skal tage afsæt i vores arbejdsgrundlag og skal understøtte kvaliteten af kerneopgaven. Det sker gennem fokus på udvikling af såvel fagfaglige kompetencer som pædagogiske og didaktiske kompetencer – altid med udgangspunkt med kursisten i centrum. Dertil kommer en understøttelse af arbejdsmiljøet og de temaer, der løbende udpeges i APV-processer.

MUS, GRUS, LUS

På Frederiksberg VUC & STX afholder vi hvert år:

- MUS (medarbejderudviklingssamtale) - se særskilt koncept ([link](#))
- GRUS (gruppeudviklingssamtaler, fx i faggrupper og -teams) - koncept under udarbejdelse
- LUS (lederudviklingssamtale)

Proces – årshjul for kompetenceudvikling

I forlængelse af den overordnede strategi for Frederiksberg VUC & STX nedsættes der årligt en arbejdsgruppe under SU, som udarbejder indsatsområder for kompetenceudvikling på et overordnet plan. Denne gruppe har til opgave at indhente input fra hhv. PR, administration og TAP, og samle disse input som baggrund for en drøftelse i SU.

Den enkelte medarbejder drøfter med nærmeste leder ved MUS og LUS kompetencestrategi på individniveau i forlængelse af såvel overordnede indsatsområder og skolens behov. Evaluering af årets kompetenceudvikling og indsatsområder iværksættes en gang årligt af SU, ligesom der evalueres på individniveau ved MUS.

Metoder for kompetenceudvikling

Følgende metoder vil i overvejende grad blive anvendt i kompetenceudvikling:

- Formelle kompetencegivende forløb/efteruddannelse
- Kollegial vidensdeling
- Fælles kompetenceforløb
- Individuelle kurser
- Deltagelse i kompetenceudvikling skal altid følges op af vidensdeling med kolleger.

Evaluering

Kompetencestrategien evalueres årligt i regi af SU. Dertil kommer evaluering ved de individuelle medarbejderudviklingssamtaler, hvor kompetenceudviklingsindsatsen evalueres i forhold til den enkelte medarbejder.

Fokusområder 2023-2024

Vedtages efter fællesmøde d. 17.03.2023

1. XX
2. XX
3. XX

Principper for tildeling af kompetenceudvikling

Frederiksberg VUC og STX har i 2023 vedtaget en kompetenceudviklingsstrategi, der tager udgangspunkt i skolens arbejdsgrundlag og kerneværdier. Arbejdet med strategien er forankret i et underudvalg under SU.

Nedenstående beskriver skolens principper for prioritering af midler til kompetenceudvikling. Formålet med principperne er, at der sker en ordentlig, gennemsigtig og strategisk forankret prioritering af midler og resurser.

Baggrund og rammer

Budgettet til kompetenceudvikling varierer fra år til år. Midlerne kan komme fra flere forskellige kilder, fx:

- Midler afsat i skolens eget budget (fastlægges hvert år af ledelsen og besluttet af bestyrelsen)
- Midler fra staten givet til bestemte faggrupper og indsatser
- Midler fra kompetencefonde, se årshjul for kompetencefondene nedenfor

Der skelnes mellem forskellige typer af kompetenceudvikling:

1. Organisatorisk kompetenceudvikling (større skoleprojekter, som fx implementering af elektroniske tavler, udviklingsforløb om psykologisk tryghed og relationel trivsel, generel opkvalificering af en hel eller dele af en faggruppe mfl.)

2. Individuel/personlig kompetenceudvikling (fx faste tilbagevendende kompetenceudviklingsforløb på GYM's område. (Iflg. overenskomst – efteruddannelsesmidler), (SIP, årsmøder i de faglige foreninger), diplommoduler i DSA, kognitiv vejlederuddannelse mfl.)

Organisatorisk forankring af drøftelser om kompetenceudvikling:

- Organisatorisk kompetenceudvikling: Drøftes i SU der også årligt faciliterer en vidensindsamling fra medarbejderne, jf. årshjul. TR inddrages ligeledes løbende.
- Individuel/personlig kompetenceudvikling: Drøftes primært i regi af den årlige MUS. En medarbejder kan altid henvende sig til sin nærmeste leder og drøfte et ønske om kompetenceudvikling. Den enkelte medarbejder skal altid overveje, hvordan ønsket passe ind i dets arbejdsopgaver, tidsforbrug og have undersøgt hvad prisen er.

Ledelsen er ansvarlig for overordnet overblik over tildelt kompetenceudvikling og hvert år præsenteres for SU for et overblik over tildelt kompetenceudvikling.

Principper for ledelsens prioritering af midler:

- Skolens ledelse har kontinuerligt opmærksomhed på, at der er en rimelig prioritering mellem organisatorisk kompetenceudvikling og individuel/personlig kompetenceudvikling.
- Skolens ledelse prioriterer først og fremmest kompetenceudviklingsaktiviteter, der vurderes at være i tråd med skolens arbejdsgrundlag/kerneverdier og understøttende for skolens strategiske retning. Der gives som udgangspunkt ikke midler til akademiske uddannelser, medmindre den konkrete uddannelse er en forudsætning for at medarbejderen kan løfte opgaver, som skolen har behov for. Det kan fx være DSA-uddannelse på masterniveau (forudsætning for at undervise på DSA på AVU) eller ekstra fag.
- Komp.udv. skal altid kunne relateres til den enkelte medarbejders arbejde på skolen.
- Hvis det giver mening, skal der altid deltage minimum to medarbejdere i et kompetenceudviklingsforløb, da dette giver mulighed for vidensdeling og fastholdelse af kompetencer i organisationen.

Tid og resurser til kompetenceudvikling:

- Organisatorisk kompetenceudvikling foregår som udgangspunkt altid i arbejdstiden.
- Individuel/personlig kompetenceudvikling kan forgå både i og udenfor arbejdstiden. I det omfang det kan lade sig gøre tilrettelægges medarbejderen opgaver, således at der skabes plads til kompetenceudviklingen, men medarbejderen må påregne i varierende omgang også at bruge egen tid.
- Som udgangspunkt betaler skolen for al kompetenceudvikling og det undersøges altid, om kompetencefondene kan dække.
- Køb af kompetenceudvikling skal altid aftales med ledelsen.

Kompetencefonde

Der skal altid – om muligt – søges om fondsbidrag til kompetenceudviklingsaktiviteter. Ansøgning koordineres med nærmeste leder. Herunder følger links med viden om Statens Kompetencefond, dens formål, frister osv.

Statens Kompetencefond er inddelt i fem forskellige fondspuljer. I links tilføjet under hver kategori, kan I læse om de forhåndsgodkendte aktiviteter i hver fondspulje, samt retningslinjerne for den fondspulje I hører under.

Ansøgningsdage i 2023/2024: - Gælder både AC og LC

Tirsdag den 7. februar 2023 kl. 10:00

Tirsdag den. 6. juni 2023 kl. 10:00

Tirsdag den. 3. oktober 2023 kl. 10:00

Tirsdag den. 6. februar 2024 kl. 10:00

- Ikke-lukkede puljer kan desuden søges løbende

Offentlige Ansattes Organisationer – OAO HK-stat:

- Her behandles ansøgninger i den rækkefølge de indkommer til puljen, indtil midlerne er brugt op.
- Søges denne kategori er det derfor vigtigt at søge snarest efter puljen åbner
- <https://kompetenceudvikling.dk/fonden/>

Akademikerne:

- Når åbningsperioden angivet ovenfor er afsluttet, trækker systemet automatisk lod blandt alle retmæssigt indkomne ansøgninger om, i hvilken rækkefølge ansøgninger skal sagsbehandles. Hvis lederen har godkendt flere end 2 ansøgninger pr. ansøger i åbningsperioden, så filtrerer systemet vilkårligt og automatisk ansøgninger fra, så kun 2 ansøgninger pr. ansøger indgår i lodtrækningen.
- Send derfor kun 2 ansøgninger afsted pr. ansøger i åbningsperioden.
- <https://kompetenceudvikling.dk/fonden/#retningslinjer-positivlister>

Lærernes Centralorganisation- LC:

- <https://kompetenceudvikling.dk/fonden/#retningslinjer-positivlister>