

Afsluttende rapport til GL- Projekt Attraktive arbejdspladser- fra Ordrup Gymnasium.

Resultatet af Ordrup Gymnasiums arbejde med Fremtidens kompetenceudviklingspolitik blev fremlagt på GL's konference på Axelborg d. 21. september i en workshop af Birgit Fiig og Karin Møller Nielsen.

Dette oplæg til en strategi for kompetenceudvikling er blevet til i forlængelse af en APV, gennemført i skoleåret 2009/10, hvor resultatet viste, at der herskede megen uklarhed om, hvad der egentlig var OG's kompetenceudviklingsstrategi. Det stod derfor klart, som det også fremgår af den efterfølgende handleplan udarbejdet af ledelsen og fremlagt til diskussion i PR og SU, at her var der et område med plads til forbedring. Under fremlæggelsen i SU opstod ideen om at søge GL midler til projektet fra GL's projekt Attraktive Arbejdspladser.

Kjeld Mazanti Sørensen fra SU og Karin Møller Nielsen fra ledelsen formulerede efterfølgende nedenstående mål for projektet:

Projektets formål er at udvikle en klar kompetenceudviklingspolitik, der sikrer at følgende mål opfyldes i videst muligt omfang:

- overensstemmelse med skolens visioner og kvalitetsmål
- bekendtgørelsens og omverdenens krav til lærernes kompetencer
- faggrupper og enkeltlæreres behov og ønsker for faglig

kompetenceudvikling

- grupper og enkeltlæreres ønsker om faglig-didaktisk kompetenceudvikling
- størst mulig spredningseffekt/vidensdeling
- fleksibel anvendelse af skolens ressourcer

I arbejdet med at få nedsat en styregruppe opstår ideen om at inddrage innovationspædagogik i arbejdet med at udvikle Fremtidens kompetenceudviklingspolitik på OG. Skolens Innovationsambassadør får forelagt ideen og er meget positiv og indtræder derfor i den forberedende gruppe sammen med Kjeld Mazanti Sørensen fra SU og Karin Møller Nielsen fra ledelsen.

Efter opslag og en åben tilmeldingsproces udvides styregruppen til 6 personer, bredt sammensat med repræsentanter af lærere, hvad angår fag og alder. Og efterfølgende nedsættes en tænketank, hvori yderligere 5 lærere, udover styregruppen, deltager. Denne er også bredt sammensat, hvad angår alder og fag.

Tænketankens arbejde er at levere input til det videre arbejde med at nytænke OG's kompetenceudviklingspolitik. Dette foregår især i en innovativ workshop, som bliver afholdt i foråret 2011 under ledelse af Skolens Innovationsambassadør Birgit Fiig. Efterfølgende arbejder styregruppen, suppleret med lærere fra tænketanken, dels med at samle op på ideer og tanker fra den innovative workshop, dels med at indhente erfaringer fra andre Gymnasier.

Det videre arbejde med at nå frem til det endelige oplæg har således primært taget udgangspunkt i tanker og ideer fremkommet på den innovative dag. Vi har dog også været inspireret af andre gymnasier. Og alle lærere har haft mulighed for at sende postkort til styregruppen med gode ideer og forslag.

I slutningen af skoleåret 2010/11 og i starten af skoleåret 2011/12 bliver der afholdt en række møder i styregruppen. På møderne diskuterer vi løbende hvordan et oplæg til en konkret kompetenceudviklingsstrategi for OG skal se ud. Styregruppens forslag til et oplæg behandles i ledelsen. I hele processen bliver oplægget løbende kvalificeret.

Efter fremlæggelsen på GL-konferencen om Attraktive arbejdspladser d. 23. september og efter at oplægget har været behandlet i SU og efterfølgende hørt i PR, er strategien yderligere blevet kvalificeret. Der har været stor opbakning til såvel proces som resultatet af denne. Afslutningsvis har det endelige oplæg været forelagt SU, hvorefter ledelsen har truffet beslutningen.

OG's Kompetenceudviklingsstrategi er nu en del af skolens kvalitetssystem og indgår derfor som en naturlig del af skolens Kvalitets-og evalueringsplan. (se sidst i strategi papir.)

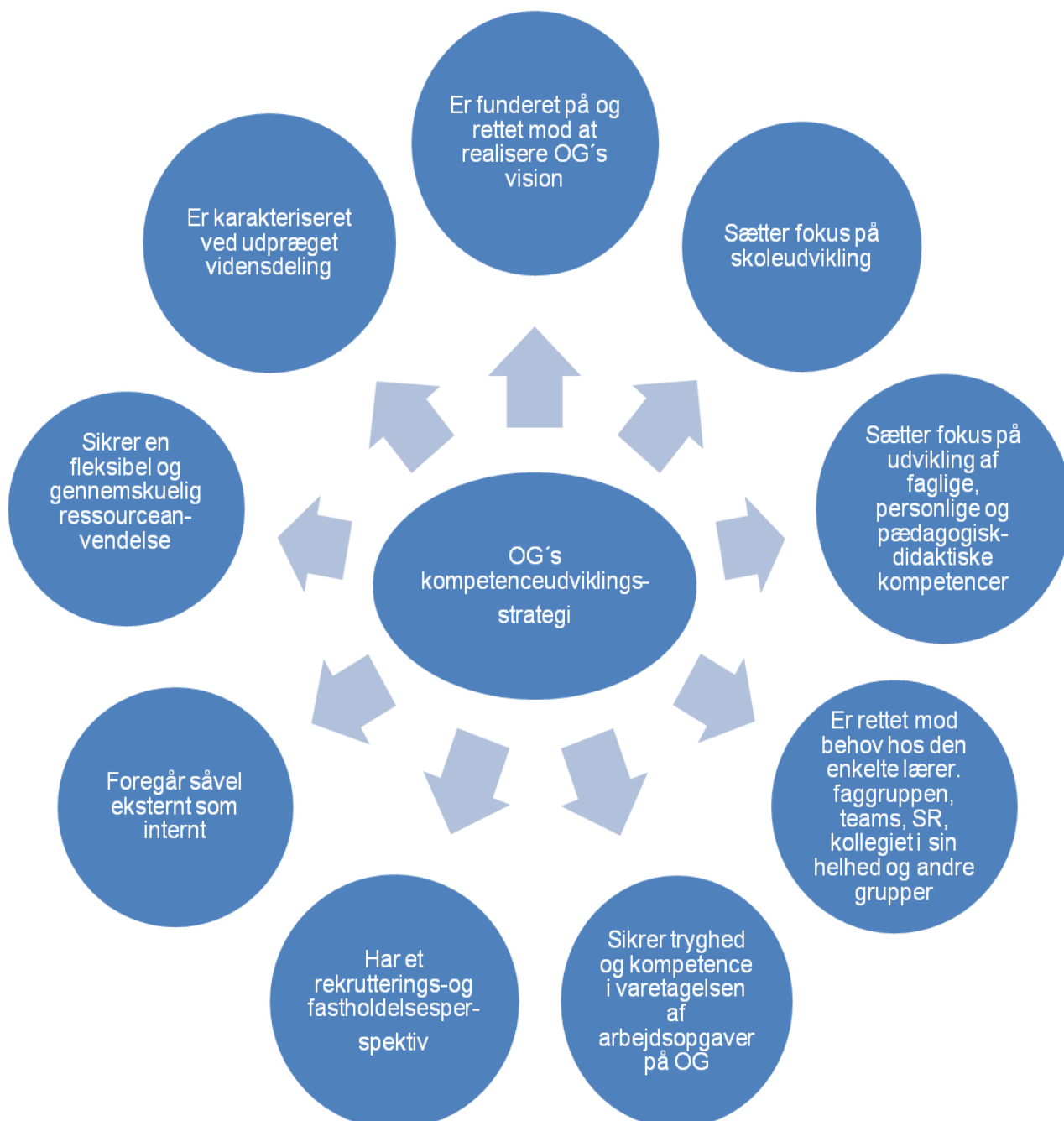
Hvad angår det fremadrettede arbejde, er det nu internationalt udvalgs opgave mere konkret at arbejde videre med, hvordan OGs kompetenceudviklingsstrategi kan være med til at udvikle lærernes interkulturelle kompetencer.

Endvidere vil det videre arbejde med strategien foregå løbende. Som det fremgår af strategien er alle niveauer i skolens organisation forpligtet på at forholde sig til den overordnede strategi for de enkelte skoleår. Kompetenceudvikling indgår fx som en naturlig del af alle MUS og GRUS samtaler

Overordnet set har det været en meget givende proces, der har sat fokus på og gjort os meget klogere på, hvad det er vi gerne vil i de kommende år, hvad angår udviklingen af lærernes kompetencer.

Hvad angår formålet med projektet, så finder, vi at vi i høj grad har fået formuleret en kompetenceudviklingsstrategi, der tager højde for de ideelle krav, som vi indledningsvis stillede os selv. Vi er også klare over, at en sådan strategi løbende må tilpasses nye krav og udfordringer, der måtte dukke op som krav indefra eller fra det omgivende samfund. Derfor er strategien også indarbejdet i skolens kvalitets -og evalueringsplan, således at vi sikrer os en løbende evaluering og stillingtagen til denne.

Strategi for kompetenceudvikling på Ordrup Gymnasium



1. En fremadrettet kompetenceudviklingspolitik på OG

Kompetenceudviklingspolitikken på OG skal afspejle de behov som skolens udvikling og vision medfører, de behov medarbejdergruppen oplever, samt de krav det omgivende samfunds forandringer stiller.

Formålet med OG's kompetenceudviklingspolitik er derfor at sikre, at medarbejderne til stadighed er i besiddelse af de faglige, personlige og pædagogisk-didaktiske kompetencer, som arbejdet forudsætter.

Kompetenceudviklingspolitikken er således central for at sikre medarbejdernes tryghed og kompetence i varetagelse af arbejdsopgaverne på OG. Dermed bidrager kompetenceudviklingspolitikken til at gøre OG til en attraktiv arbejdsplads for nuværende og fremtidige lærere og medarbejdere. Samtidig har kompetenceudviklingspolitikken fokus på at sikre en hensigtsmæssig, fleksibel og gennemskuelig ressourceanvendelse på OG.

2. På OG kan kompetenceudvikling foregå på forskellige niveauer

Individuelt niveau

Kompetenceudvikling kan ske gennem efteruddannelseskurser, deltagelse i udviklingsopgaver, deltagelse i andre typer opgaver end undervisning etc.

Den enkelte medarbejder overvejer sit behov for kompetenceudvikling set i forhold til skolens indsatsområder. Behov for og ønsker om kompetenceudvikling kan drøftes ved medarbejderudviklingssamtaler.

Faggruppeniveau

Den enkelte faggruppe overvejer, hvordan den kan udvikle sine kompetencer, såvel for gruppen som helhed, som for den enkelte lærer, så kompetenceudviklingen understøtter skolens indsatsområder.

Lærerne sikrer systematisk stillingtagen til, hvordan viden kan formidles videre på faggruppemøder gennem året. Ved særlig behov for kompetenceudvikling for faggruppen som helhed drøftes dette med ledelsen.

Teams/SR-niveau

Kompetenceudvikling i team og SR-regi kan finde sted, dels som et led i at styrke teamene i deres arbejde med klasserne, dels som et led i at styrke de enkelte studieretningers faglige og pædagogiske profil. Kompetenceudvikling i teams og SR skal bidrage til at understøtte skolens overordnede vision og indsatsområder.

Skoleniveau

Hvert år diskuteres i relevante fora (ledelsen, pædagogisk udvalg (PU) og pædagogisk råd (PR)) behov for kompetenceudvikling på OG.

Der kan være behov for at løfte kompetenceniveauet på særlige indsatsområder. Der kan være behov for tværgående og almenorienteret kompetenceudvikling, herunder pædagogisk kompetenceudvikling. PU drøfter sammen med ledelsen de konkrete behov og står for afholdelsen af Pædagogiske dage.

Skolens strategi for kompetenceudvikling i det enkelte skoleår vil fremgå af OG's K- og E plan og normalt blive fremlagt på det sidste PR møde i skoleåret for det kommende skoleår.

Medarbejdere udenfor lærerkollegiet

For andre medarbejdere end lærere drøftes kompetenceudviklingsbehov med nærmeste leder.

3. Hvordan søger man?

Hvilke kompetenceudviklingsaktiviteter kan man søge midler til?

Der kan etableres efteruddannelse på alle de ovenfor nævnte niveauer, og der kan søges kurser inden for de valgte indsatsområder for kompetenceudvikling, som er udmeldt i skoleårets K- og E plan. Og forinden drøftet i PU og forelagt PR.

Herudover er der mulighed for at søge andre kurser ud fra individuelle og særlige behov hos faggrupper/teams/SR-lærere m.v.

Af hensyntagen til skolens ressourcer kan der være tale om turnusordninger.

Faggruppernes rolle

For at sikre, at f.eks. faglige kurser kommer hele faggruppen til gode, drøfter faggrupperne i starten af skoleåret hvilke kurser, der vil være relevante, og hvem der søger hvilke kurser.

Efterfølgende sørger man for, at udbyttet af kurset spredes ud i gruppen i forbindelse med det øvrige faggruppesamarbejde.

Procedure for ansøgning og tildeling

For at skabe overblik over ønskerne, er der deadline for disse 1.sep., hvad angår efterårssemesteret, og 15.jan hvad angår forårssemesteret.

Kurser, der udbydes i den mellemliggende periode, kan der også tages hensyn til i det omfang, at der stadig resterer en pulje til aktiviteter.

Efteruddannelse sker inden for de af skolen til enhver tid fastsatte økonomiske rammer.

Ansøgningsskema:

I god tid før kurset og ansøgningsfristen afleveres en udfyldt ansøgningsblanket til enten Charlotte eller Karin, der giver en hurtig tilbagemelding.

PU kan inddrages i forbindelse med de to ansøgningsfrister i en rådgivning om, hvordan midlerne anvendes mest effektivt set i forhold til skolens mål og behov.

Hvis kurset godkendes, skal man huske selv at tilmelde sig og ligeledes hurtigst muligt at aflyse eller bytte timer.

Aflønning:

Lærerne har ret til aflønning af medgået tid, dog højst 7,4 timer pr. dag.

Det betyder, at man på forhånd skal sikre sig, at det er muligt at flytte evt. undervisning til et andet tidspunkt.

Bilag: Eksempler på hvad kompetenceudvikling kan være på OG:

Intern kompetenceudvikling:

Intern vidensdeling mellem kolleger, faggrupper, studieretninger m.m.
 Faggruppesamarbejde- fælles forløbsudvikling
 Faglige og pædagogisk-didaktiske kurser med oplægsholdere udefra
 Oprettelse af studiekredse
 Pædagogiske dage fx med fokus på didaktik
 Interne kurser i mindre grupper om fx web 2.0-hands on kurser med vekslen mellem teori og praksis
 Intern supervision
 Deltagelse i skoleudviklingsprojekter
 Varetagelse af opgaver i organisationen
 Undervisning i forskellige studieretninger-rotation
 m.v.

Eksterne:

Faglige kurser i indland og udland?(Hvad angår udlandskurser skal dette overvejes særskilt og drøftes i internationalt udvalg)
 Didaktiske kurser i fx Innovation og elevaktiverende pædagogik og IT
 Personligt udviklende kurser i et arbejdsmæssigt perspektiv
 Deltagelse i skoleudviklingsprojekter fx Innovationsprojektet
 Mulighed for at følge kurser på UNI, DPU, IIU o.a.
 Ekstern job-swop
 Praktikophold for lærere på virksomheder
 Hands on kurser
 Fælles kompetenceudviklingskurser med nabogymnasierne
 Fortsat fælles studieture i hele kollegiet evt. suppleret med fagfaglige /fagfamilie studieture til udlandet
 m.v.

5. Evaluering (Dette skrives ind i K og E planen)

Hvad	Hvordan	hvem	Hvornår	Resultater/ opfølgning
Kompetenceudvikling	<p>Skoleårets indsatsområder skrives ind i K og E planen</p> <p>1. Vidensdeling fra kompetenceudviklingsaktiviteter indgår løbende i faggruppernes samarbejde og i andre relevante fora.</p> <p>2. Ved slutningen af hvert skoleår laver PU en kort opsamling af deres aktiviteter hvad angår den interne efteruddannelse. Denne fremlægges i PR til mundtlig drøftelse.</p> <p>3. Uddannelsesledere laver en oversigt over den</p>	<p>Faggrupperne</p> <p>PU</p> <p>Uddannel-</p>	<p>Løbende</p> <p>Sidste PR-møde</p>	<p>Resultaterne drøftes i relevante fora og inddrages i drøftelsen af det kommende skoleårs indsatsområder hvad angår kompetenceudvikling.</p>

	<p>tildelte efteruddannelse/ kompetenceudvikling der drøftes i PU hvert halve år og offentliggøres ved slutningen af skoleåret for alle lærere.</p> <p>4. Hvert 3. år laves en spørgeskemaundersøgelse evt. sammen med APV'en.</p>	<p>sesledere</p> <p>K og E udvalget</p>	<p>Januar og maj/juni</p> <p>Hvert 3. år</p>	
--	--	---	--	--