

Kompetenceudviklingsplan 2014-2016

Mål (Lovforslaget):

- *Folkeskolen skal udfordre alle elever, så de bliver så dygtige, de kan.*
- *Folkeskolen skal mindske betydningen af social baggrund i forhold til faglige resultater.*
- *Tilliden til og trivslen i folkeskolen skal styrkes blandt andet gennem respekt for professionel viden og praksis.*

Pejlemærker for kompetenceudvikling i folkeskolen:

Den kommunale kompetenceplan kan med fordel udarbejdes som en samlet plan for kommunens kompetenceudviklingsindsats i en årrække. Kompetenceplanen kan indeholde konkrete beskrivelser af politisk prioriterede indsatsområder og kompetencebehovet i relation til kommunens mål, de valgte opkvalificeringsaktiviteter, og hvorfor de bliver valgt, samt tilgange til at udvælge og motivere medarbejdere. Kompetenceplanen udgør en stærkere strategisk ramme om kommunens kompetenceudvikling, hvis den ikke alene omfatter en plan for efter- og videreuddannelsesindsatsen i relation til målet om fuld kompetencedækning, men også indeholder planer/ rammer for øvrige indsats.

Kompetenceudvikling skal for at have størst mulig effekt forankres i de lokale mål og strategier for implementering af alle dele af skolereformen, herunder målet om fuld kompetencedækning, styrket lærer-pædagog samarbejde, understøttende undervisning, fremme af trivsel og uddannelsesparathed mv.

Der bør udvikles rammer for en løbende dialog mellem Fagcentret og skoleledelserne (inklusive SFO-ledelserne) om kompetenceudviklingsindsatsen baseret på systematisk genereret viden om ressourceforbrug, anvendelsesformål, effekt mv.

Derudover bør Fagcenteret indgå i dialog med de valgte repræsentanter fra lærer- og pædagogmedarbejdergrupperne om skolernes strategiske implementering af skolereformen via kompetenceudvikling. Kommunen kan eksempelvis vælge at nedsætte lokale partsudvalg med repræsentation af interessenter for at give sparring om skolernes strategiske implementering af skolereformen via kompetenceudvikling

Lokale mål jf. ledelsesgrundlaget:

KU-planen skal endvidere understøtte lokale indsatser jf. Det fælles ledelsesgrundlag:

Ledelsesgrundlaget skal generelt understøtte udviklingen af det fælles skolevæsen på alle niveauer og skal således medtænkes som løbende udvikling af videndelingsskiltur og tværgående ressourcetækning.

Ledelsesgrundlaget har fokus på effekt og resultater af lærernes og pædagogerne arbejde med børnene, og det er ledelsens ansvar at sikre, at de rette medarbejderressourcer og –kompetencer er til stede, og at disse reelt anvendes til at opnå de ønskede resultater

Ledelsesgrundlaget har værdi, når det anvendes aktivt. Det vil sige at den enkelte skole formulerer hvilken egen praksis, der følger af ledelsesgrundlaget. Og det vil sige, at fagcentret løbende følger op på ledelsesgrundlagets anvendelse og oplevede værdi.

At iværksætte nye tiltag, justere på allerede besluttede eller bevare eksisterende kræver opmærksomhed og opfølgning fra ledelsen.

”Opfølgning er en gammel ledelsesdyd, som ofte forsømmes i en fortravlet hverdag, og dermed tabes meget på gulvet”

Hildebrandt og Brandi, 2004

Disse krav og forventninger til skolernes ledelse er således gældende:

1. Sæt tydelige mål, ha' forventninger til lærernes og pædagogerne arbejde og giv løbende feedback
2. Skab rum for faglig dialog om undervisningen
3. Understøt lærernes og pædagogernes teamsamarbejde, så der er fokus på en evidensorienteret undervisningspraksis, elevernes læringsudbytte samt teamenes analyse og refleksion over egen praksis
4. Skab en feedforward-og en feedbackkultur, hvor lærere og pædagoger i alle sammenhænge har fokus på såvel elevens ønskede som realiserede læringsudbytte
5. Brug resursepersonerne strategisk
6. Følg op på kompetenceudvikling
7. Skab konkrete rammer og processer, der fremmer lærernes og pædagogernes forståelse for og tryghed ved inklusionsopgaven.

Økonomi

Som led i folkeskolereformen er der i årene 2014 – 2020 afsat i alt 1 mia. kr. til efteruddannelse af lærere og pædagoger. Heraf er forudsat, at 834 mio. kr. afholdes af kommunerne og 166 mio. kr. af staten til afledte taxameterudgifter mv. Midlerne til kommunerne er afsat på finansloven for 2014 på Undervisningsministeriets område, jf. § 20.29.11.20. Kompetenceudvikling af lærere og pædagoger med 64,1 mio. kr. i 2014 og 128,3 mio. kr. i de efterfølgende år. Midlerne fordeles til kommunerne efter antallet af elever i folkeskolen og udmeldes af Undervisningsministeriet konkret for hvert af årene primo finansåret.

Midlerne kan alene anvendes til udgifter direkte forbundet med efteruddannelsesaktivitet, dvs. selve kursusudgiften. Anvendes de årligt udmeldte statslige midler ikke fuldt ud til direkte kursusudgifter for lærere og pædagoger, vil de uforbrugte midler kunne opspares og anvendes i efterfølgende regnskabsår inden for perioden til og med 2020.

Kommunerne skal anvende de statslige midler under hensyntagen til de indsatsområder, der fremgår af boks 1 i bilag 2 til Aftale om kommunernes økonomi for 2014: Fuld kompetencedækning samt under hensyntagen til de pejlemærker, som et partsudvalg for efteruddannelse udarbejder til inspiration for den lokale udmøntning af midlerne. Det forudsættes, at kommunerne udarbejder en samlet plan for kompetenceudvikling i folkeskolen, hvori anvendelsen af midlerne inden for de prioriterede områder for lærere og pædagoger fremgår.

Lokalt set ser den økonomiske ramme sådan ud

Efter og videreuddannelse til lærere og pædagoger i folkeskolen:

2014	370.000
2015-19	740.000 årligt
2020	370.000

Der arbejdes på en endelig afklaring af hvilke udgifter de udmeldte midler præcist kan dække, men jf. erfaringer fra bl.a. kompetenceudvikling i læringsprojektet må det påregnes, at der kan komme udgifter til kompetenceløft, der skal afholdes decentralt.

Til videreuddannelse af ledere:

Det er udmeldt ud, at der er afsat 60 mio. i 2013-15; udmøntes disse efter samme metode som til lærere og pædagoger, vil det betyde at Sorø kommune vil få 345.000 i alt for de tre år.

Der må jf. erfaringer fra blandt andet læringsprojektet påregnes forbrug af yderligere midler til kompetenceudvikling udover de nationalt tildelte midler; disse vil skulle afholdes af skolerne selv.

Der vil i øvrigt blive afsøgt i projektet om der er yderligere/alternative finansieringsmuligheder i f.eks. fonde, fagforeninger, særlige indsatser med fordelagtig økonomi som Innovatøruddannelse

Tilrettelæggelse

Kompetenceudviklingen skal tilrettelægges, så den har størst mulig effekt på elevernes læring og trivsel. Det gælder både den formelle og uformelle kompetenceudvikling. Det betyder, at kompetenceudviklingsforløb skal tilrettelægges ud fra en klar idé om, hvilken viden og færdigheder der skal udvikles, så det har en positiv effekt på elevernes læring og trivsel og med udgangspunkt i målgruppens behov og skolens kontekst.

Faktorer der har betydning for effekten af kompetenceudvikling: Kontinuitet, praksisnærhed, Transfer (kompetenceudvikling konkret omsat til praksis), kollektiv kompetenceudvikling, evidensinformeret kompetenceudvikling (tydelig inddragelse af forskning og viden)

Kompetenceudviklingsplanen skal både rumme de fælles tiltag, der gælder for alle ledelser, for alle medarbejder, alle skoler og de tiltag som den enkelte skole anser for nødvendige i forhold til lokale indsatser.

Konkret: Kompetenceløft af skoleledere iværksættes i 2 kvartal af indeværende skoleår (2013/14) og de samlede ledelsers løft iværksættes senest ved skoleåret 2014/15's start. Det fælles kompetenceløft af medarbejderne iværksættes 1. Kvartal 2015. Lokale indsatser iværksættes efter behov, og vil løbende figurere i den samlede kompetenceplan

<p>Opfølgning Den lokale udmøntning af kompetenceudviklingen i en inddragende proces vil ske inden for en sammenhængende styringskæde baseret på mål og opfølgning.</p> <p>Fagcentret følger systematisk op på kompetenceudviklingen og dækningen af undervisningskompetence på kommunens skoler. Det er Fagcentrets opgave – i samarbejde med skoleledelserne – at sikre, at de politisk besluttede rammer efterleves, og at der sikres sammenhæng mellem de politiske mål og den konkrete aktivitet på skolerne.</p> <p>Fagcentret følger systematisk op på, hvorledes skolelederne udvælger og motiverer deres medarbejdere og understøtter medarbejdernes anvendelse af de kompetencer, de erhverver sig i forbindelse med opkvalificeringen.</p>			
<p>Oversigt over indsatser og forløb. <i>Skemaet nedenfor giver et overblik over grupper af medarbejdere, de behov der ses i forhold til reformen, og foreslåede indsatser, endvidere indeholder skemaet en kolonne med relevante afsnit fra Partsudvalgets indstillinger.</i></p>			
Fokusgruppe	Partsudvalgets udtalelser	Behov jf. udvalg mv.	Indsats
Ledere	Strategisk kompetenceudvikling skal have større fokus i ledelsesarbejdet i den samlede skoleledelse. Kompetenceudvikling skal i denne sammenhæng forstås bredt. Det er både den traditionelle efteruddannelse og videreuddannelse i form af kursusaktiviteter, og det er udvikling af medarbejdernes kvalifikationer gennem for eksempel supervision, jobbytte, rokering, sidemandsoplæring, deltagelse i	<p>Lederne skal tættere på opgaven - vejlede/rådgive/sparring/processtyring af undervisning.</p> <p>Fokus på pædagogisk ledelse og uddelegering af opgaver.</p> <p>Fokus på lederen som coach og sparingspartner.</p>	<p>Coachingforløb</p> <ul style="list-style-type: none"> - Leder - Lederteam - ledelsesteam <p>Årligt seminar med fokus på gensidig udvikling, sparring, inspiration, tilførsel af ny viden og videndeling</p> <p>Halvårlige temadage med konkret</p>

	netværk, fagteams og andre læring-på-jobbet-aktiviteter.	Ledelse i forhold til ny arbejdstidsaftale. Forandringsledelse, innovation, teknologi, inklusion (jf. nyt ledelsesgrundlag)	fagligt ledelsesfokus i forhold til ledelse af forandring og andre ledelsesfaglige indsatsområder
Medarbejdere (lærere, pædagoger, pæd. medhjælpere)	<p>Pædagogisk kompetenceudvikling med elevernes læring og trivsel i fokus.</p> <p>Målet med folkeskolereformen er, at alle elever skal blive så dygtige, som de kan, og at de trives i skolen. Det betyder, at alle elever skal møde en motiverende og varieret skoledag.</p> <p>Hvis de nye elementer skal have den ønskede virkning på elevernes læring og trivsel, og inklusionen skal lykkes, ønsker parterne, at der sikres kvalitet og sammenhæng i skoledagen. Det vil en udvikling af skolens pædagogik og metoder i et styrket samarbejde mellem lærere, pædagoger og det øvrige pædagogiske personale, som faciliteres af skoleledelserne, herunder SFO-ledere, også bidrage til.</p>	<p>Løft af faglige kompetencer og styrkelse af relationskompetencer er begge nødvendige for at nå reformens mål om bedre læring og trivsel for alle</p> <p>Fra undervisning til læring: Opdateret fagsyn, innovativ undervisning, teknologi i undervisning, teori/praksiskobling, arbejde evidensbaseret</p>	<p>Aktionslæringsforløb tæt på kerneopgaven</p> <p>lokale og fælles Indsatser med egne eksisterende ressourcer, f.eks.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Faglige Temadage ved skoleårets start med workshops - Faglige, pædagogiske, didaktiske workshops i forhold til de løbende behov <p>- Alle medarbejdere på diplommodul i inklusion</p>
		Målstyring og Evaluering	
		Mangfoldige læringsformer, organisationsformer, samarbejdsformer- og kompetencer i forh. t team	
		<p>Relations-kompetencer og viden om elevforudsætninger</p> <p>Generel opkvalificering for alle i forhold til at gå fra undervisning til læring</p>	

	<p>Uddannelse af vejledere / ressourcpersoner</p> <p>De faglige miljøer på skolerne kan også styrkes gennem en øget og bedre anvendelse af vejledere/ressourcpersoner, der har særlige kompetencer/opgaver på tværs af faggrænserne.</p>	<p>Det skal sikres at vejledere mv. er tilstrækkeligt opkvalificeret/uddannet i forhold til teknologi, innovation, forandring, proces mv.</p> <p>Nye typer af vejledere/ressourcpersoner kan uddannes/udpeges (hvis kompetencer allerede er til stede) for at understøtte de dele af reformen der handler om bevægelse, kobling mellem teori og praksis, anvendelse af elever som ressourcer, udvikling af klasserumsledelse, udnyttelse natur/uderum i læring</p> <p>Der er behov for konkret at udvikle strukturelt og organisatorisk omkring rammesætningen af vejlederes/ressourcpersoners virke, for mere effektivt at kunne bruge funktionerne målrettet.</p> <p>Særligt fokus kan lægges på udvikling af læringscentre/biblioteker og på hvilke fagligheder der med fordel kan tilknyttes, samt hvordan disse kan organiseres så de tydeligt understøtter det faglige arbejde i hverdagen.</p>	<p>Opkvalificerende kurser for eksisterende vejledere</p> <p>Kurser/forløb mhp. at udvikle pædagoger som ressourcpersoner i den understøttende undervisning med fokus på f.eks. bevægelse, uderum, natur og samarbejde</p>
--	---	---	--

		Fælles og samlende tilgang til kompetenceløft i forhold til at styrke det tværfaglige samarbejde omkring eleverne,	
	<p>Kompetenceudvikling i folkeskolens fag (Linjefagsdækning) Med aftalen om en folkeskolereform indføres et mål om fuld kompetencedækning i folkeskolens fag i 2020. de faglige miljøer på skolerne kan også styrkes gennem en øget og bedre anvendelse af vejledere/ressourcepersoner,</p>	Fælles koordinering, men det er udlagt til skolerne at afdække behov/sikre nødvendig dækning.	<p>I forhold til indholdet og tilrettelæggelse af kompetenceudviklingen er det vigtigt at tænke i effektive modeller, herunder for eksempel anerkendelse af realkompetencer, aktionslæring og et fleksibelt udbud på professionshøjskolerne</p> <p>For lærere, der allerede har undervisningserfaring, efteruddannelse mv. inden for et givent fag, vil professionshøjskolerne således kunne tilbyde komprimerede, skræddersyede undervisningsforløb</p>
Lokale indsatser	<i>Beskrives af skolerne efterfølgende</i>	<i>Beskrives af skolerne efterfølgende</i>	<i>Beskrives af skolerne efterfølgende</i>
Alle	<p>Videndeling (Sorø-indsats)</p> <p>Videndeling skal forstås bredest mulig og den tænkes som en motor for den faglige udvikling, trivslen blandt eleverne mv. - men der kræves en kulturforandring. Kommunikationsvejene skal være tydelige</p>	For at videndeling kan få den ønskede effekt på den løbende faglige opdatering og være med til at effektivisere omkring forberedelse kræver dette et kulturudviklingsarbejde lokalt og centralt, så videndeling bliver en kendt og anvendt del af det faglige arbejde.	<p><i>Workshops</i></p> <p><i>Struktureres og Indarbejdes målrettet i mødeaktivitet, planlægningsaktivitet, evt. uddannes/udpeges videndelings-eksperter.</i></p>

15-01-2014

	<p>ge for alle - og hvor skal det foregå?</p> <p>Den kommunale vidensdeling skal prioriteres i skoleledergruppen - opgaven skal have de fornødne rammer til at opgaven kan løses meningsfuldt.</p>	<p>Der er behov for at udvikle/etablere/beslutte/implementer de platforme der kan facilitere den ønskede videndeling og erfaringsudveksling</p>	
--	--	---	--

Spør for perioden fra 2016-2020

Beskrives af fagcentret i samarbejde med arbejdsgruppen inden sommerferien 2014

Kompetenceudvikling i folkeskolens fag (linjefag)

Pædagogisk kompetenceudvikling med elevernes læring og trivsel i fokus.

Uddannelse af vejledere / ressourcepersoner

Indsats 2014-16	1.kvt. 2014	2.kvt. 2014	3.kvt. 2014	4.kvt. 2014	1.kvt. 2015	2.kvt. 2015	3.kvt. 2015	4.kvt. 2015
lederudvikling								
Medarbejder-udv. lokalt								
Medarbejder-udv. fælles								

Indsats 2014-2020	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Linjefag lokalt							

15-01-2014

Linjefag fælles indsats							