



Punkt 7.

Kompetenceudviklingsstrategi 2015-2017

2015-008491

Skoleforvaltningen indstiller, at Skoleudvalget godkender kompetenceudviklingsstrategi for pædagogiske medarbejdere og ledere i Skoleforvaltningen 2015-2017.

Beslutning:

Godkendt.

Jørgen Hein var fraværende.



Sagsbeskrivelse

Baggrund

Skoleforvaltningens vision og strategiske mål skaber retning for Skoleforvaltningens fremtidige strategier, herunder kompetenceudviklingsstrategien.

Kompetenceudviklingsstrategien bygger på Viden om effektiv kompetenceudvikling.

Kompetenceudviklingsstrategien skal medvirke til, at ledelse og pædagogiske medarbejderes kompetencer vedligeholdes og fornyes løbende, så de opnår kompetencer, der gør det muligt at indfri de strategiske mål om, at

- Alle kan se, at de bliver dygtigere hver dag
- Alle har mod til at deltage i verden
- Alle har en ven i skolen
- Læringen foregår overvejende eksperimenterende og problemløsende
- Alle ansatte arbejder systematisk med vidensproduktion

Skolereformen har skabt en stor forandring af det pædagogiske personales kerneopgave. Der er derfor brug for et massivt kompetenceløft af medarbejderne i folkeskolen og på specialskolerne. Som led i folkeskolereformen er der i årene 2014-2020 på landsplan afsat i alt 1 mia. kr. til kompetenceudvikling af pædagogiske medarbejdere og 60 mio. kr. til ledere.

Statstilskuddet skal anvendes under hensyntagen til de indsatsområder, der fremgår af kommuneaftalen for 2014:

- Linjefagskompetence – i 2016 skal mindst 85% af lærerne have undervisningskompetence i de fag, de underviser i. I 2018 skal det gælde for mindst 90% af lærerne. Kravet gælder alle fag på alle klassetrin og på kommuneniveau)
- Understøttelse af øget inklusion
- Klasseledelse
- Løbende faglig opdatering
- Specialistkompetencer indenfor bl.a. læsning, matematik, specialpædagogik og dansk som andetsprog
- Øvrige særlige indsatsområder som f.eks. øget anvendelse af it i undervisningen

Kommunerne skal som led i kompetenceløftet udarbejde en samlet lokal plan for kompetenceudvikling af lærere og pædagoger i folkeskolen i perioden 2014-2020. Kompetenceudviklingsplanen skal bl.a. indeholde en beskrivelse af anvendelsen af de bevilgede statslige midler fordelt indenfor ovenstående indsatsområder.

Proces

Skoleforvaltningen har nedsat en projektgruppe, der har haft til opgave at udarbejde kompetenceudviklingsstrategien. Projektgruppen har bestået af læringschefen, 2 skoleledere, 1 viceskoleleder, 1 konsulent fra Skoleforvaltningen, 1 lærer og 1 pædagog.

Arbejdsgruppen har bl.a. haft til opgave at indarbejde den tidligere nedsatte temagrupper arbejde vedr. kompetenceudvikling i strategien.

Indhold

Den udarbejdede kompetenceudviklingsstrategi er gældende for alle pædagogiske medarbejdere (lærere, pædagoger og pædagogmedhjælpere) samt ledere i folkeskolerne og på specialskolerne i Aalborg Kommune.

Kompetenceudviklingsstrategien skal sikre, at Aalborg Kommunes medarbejdere på alle niveauer er i besiddelse af de kompetencer, der er nødvendige for at leve op til de krav, der stilles i forhold til at løse opgaven med at øge elevernes læring og trivsel.



Strategien understøttes af pejlemærker for kompetenceudvikling af det pædagogiske personale og ledere.

Pejlemærker for kompetenceudvikling af pædagogiske medarbejdere:

1. Kompetenceudvikling i alle fag
2. Inkluderende læringsfællesskaber
3. Styrket teamsamarbejde og videndeling
4. Fra data til læring og trivsel
5. Pædagogisk IT i hverdagen
6. Pædagogisk læringscenter

Pejlemærker for kompetenceudvikling af skoleledelser:

1. Fra strategisk ledelse til handling
2. Pædagogisk ledelse med fokus på læringsresultater
3. Forandringsledelse med inddragende processer
4. Intern talentudvikling

Der er desuden udarbejdet principper for kompetenceudvikling på Aalborgs Skoler, der kan anvendes som guidelines for, hvordan der arbejdes med kompetenceudvikling.

Principperne er følgende:

1. Kompetenceudvikling er forskningsbaseret
2. Vi arbejder med aktions- og praksislæring
3. Kompetenceudvikling er både uddannelse og læring på jobbet
4. Vi inddrager medarbejderne i behovsafklaringen
5. Ledelsen skaber rum for anvendelse og følger op
6. Vi evaluerer vores kompetenceudviklingsindsatser

Der arbejdes med udmøntning af strategien i de forskellige ledelsesfora.



Bilag:

Kompetenceudvikling.pdf