

---

# Strategi for kompetenceudvikling

---

ved Aarhus HF og VUC – GYM afdelingen 2018-2020

---

## Vision

Medarbejderne arbejder med udgangspunkt i skolens værdier og strategi, og pejlemærkerne for vores indsats er **faglighed, ambition og kvalitet**. Vores målsætning er at udfordre og engagere vores kursister med henblik på at de udvikler sig og lærer så meget som muligt.

Da vores kursistgruppe dels er heterogen, dels hele tiden forandrer sig, stiller det krav til lærernes kompetenceudvikling. Vi mener, det er et fælles ansvar, at lærerne kompetenceudvikles. Det stiller i høj grad krav til skolens ledelse om at facilitere kompetenceudvikling gennem motivation og tilvejebringelse af rammer og ressourcer, og ikke mindst ved at opbygge en tillidskultur, hvor det er naturligt, at man som lærer såvel bidrager til sine kollegers udvikling, som selv efterlyser kompetenceudvikling, hvor der er behov for det.

Vores ambition er at kunne reagere hurtigt og kompetent, når forhold i vores omgivelser ændrer sig. Derfor er vores strategi at understøtte, at vi har kompetencer i huset, som dels kan løfte nye opgaver, dels kan kompetenceudvikle underviserne med henblik på at udvikle deres undervisning.

Vi vil samtidig skabe rum for nye initiativer, der giver mening. Udviklingsprojekter, der anfægter tilvant viden og tilvant adfærd og søger grænserne for vores formåen, vil derfor altid være velkomne.

## Den kompetente lærer

Udvalg for Pædagogisk Udvikling har udviklet en [Model for den kompetente lærer](#), som dels tager afsæt i de grundlæggende kompetencer læreren anvender i klasserummet, dels illustrerer, at de professionelle læringsfællesskaber som læreren indgår i, fungerer som grundlag og organisatorisk ramme for lærerens fortsatte kompetenceudvikling. I forlængelse heraf har vi udarbejdet en model over de [8 lærerkompetencer](#) som er nødvendige for at engagere kursisterne i undervisningen, og som samtidig bidrager til en kontinuerlig udvikling af skolen, didaktisk og organisatorisk. Vores kompetenceudviklingsstrategi tager udgangspunkt i såvel vores model for den kompetente lærer som en kontinuerlig udvikling af de 8 lærerkompetencer. Lærerkompetencerne er inddelt i 4 områder:

Didaktisk kompetence:	Fagdidaktisk og Almendidaktisk kompetence
Almenpædagogisk kompetence:	Relations- og Klasseledelseskompetence
Professionskompetence:	Refleksionskompetence og Rolle i læringsfællesskaber
Organisatorisk kompetence:	Selvledelse og Organisatorisk involvering

I strategi 2020 har vi især fokus på styrkelse af relations- og klasseledelseskompetencen, e-didaktiske kompetencer samt udvikling af de primært fagdidaktiske kompetencer, som reform 2017 har nødvendiggjort.

## **Kompetenceudvikling på 3 niveauer:**

Kompetenceudvikling foregår på 3 niveauer: *Generel kompetenceudvikling (hele skolen), Gruppebaseret kompetenceudvikling og Individuel kompetenceudvikling.* Nedenfor er fremhævet en række eksempler på kompetenceudvikling inden for de tre niveauer.

### **Generel kompetenceudvikling - for hele den gymnasiale afdeling**

- Deltagelse i SOKL - et teambaseret aktionslæringsprojekt for hele den gymnasiale afdeling med fokus på at lærerne samarbejder om at udvikle deres undervisning med det formål at styrke kursisternes læring og aktive deltagelse. SOKL styrker alle 8 kompetencer.
- Udvikling af e-didaktiske kompetencer gennem deltagelse i skolebaserede kurser i e-didaktik
- Skolebaserede kurser og oplæg der henvender sig til hele lærergruppen, bl.a. med henblik på teoretisk at underbygge aktionslæringsprojekterne i SOKL. Fx oplæg om Feedback, Klasseledelse ift. sociale medier, Relationspædagogisk profil, Almendannelse kontra målstyring.

### **Kompetenceudvikling på gruppeniveau**

Hvor afgrænsede grupper af lærere har særlige fælles interesser / funktioner på skolen og dermed et særligt behov for kompetenceudvikling, afvikles denne med fordel gruppevis. Der er såvel tale om permanente grupperinger som ad-hoc-grupper.

Eksempler herpå er:

- Faggrupper. Faggrupperne har mulighed for at afholde fagdidaktisk og almindidaktisk kompetenceudvikling som et skolebaseret kursus evt. med deltagelse af en eksterne oplægsholder. Reformrelaterede indsatsområder samt klasseledelse, relationskompetence og e-didaktik opprioriteres.
- Specialundervisere: OBU-undervisere og undervisere i autisめklassen
- E-didaktikere, gruppen af lærere der kompetenceudvikler kolleger i e-didaktik
- Studievejledere
- Supervisionslærere, gruppen af lærere der kompetenceudvikler kolleger i supervision
- HF-online lærere. Kompetenceudvikles fx inden for digital feedback
- Lærere knyttet til særlige udviklingsprojekter, fx. Ungedidaktik, Demonstrationsskoleprojektet DIDAK

### **Individuel kompetenceudvikling**

Som supplement til den generelle og den gruppebaserede kompetenceudvikling er den individuelle del væsentlig i flere henseender. Skolen har brug for specialister inden for nogle bestemte felter (fx en ordblindeunderviser, læsevejleder og matematikvejleder, master i gymnasiedidaktik m.v.). Desuden har vi brug for "spydspidser/fyrtårne", som er med til at sikre fremdrift og handling. Endelig er det vigtigt for den pædagogiske udvikling, at vi anerkender den enkelte lærers ønsker og behov for individuel kompetenceudvikling – i det omfang vores rammer og strategi, gør det muligt.

Det er vores hensigt, at vi primært anvender den individuelle kompetenceudvikling målrettet i overensstemmelse med de strategiske "spor", vi identificerer i de kommende år. Desuden vil det være

et vigtigt kriterium for vores prioritering, at resultaterne som hovedregel skal bidrage til kollegers kompetenceudvikling og således komme "ind i undervisningen".

**Ledelsens rolle i kompetenceudviklingen**

MUS og GRUS indgår som et centralt element i motiveringen af og opfølgningen på den enkelte lærers kompetenceudvikling.....her må gerne skrives noget mere

Samtidig vil vi skabe rum for nye initiativer, der giver mening. Udviklingsprojekter, der anfægter tilvant viden og tilvant adfærd og søger grænserne for vores formåen, vil altid være velkomne.