



NORDISKA MUSIKGYMNASIET

Kompetensutvecklingsplan

Mål

Kompetensutveckling skall bidra till att den enskilde och personalgruppen som helhet fungerar bättre i förhållande till både målsättning och arbetsuppgifter.

All fortbildning och alla insatser skall vara behovs- och målorienterade, ha ett tydligt syfte för varje medarbetare och bidra till en medveten utveckling av verksamhetens arbete.

Kompetensutveckling skall bland annat bidra till att skapa en värdegemenskap och helhetssyn på Nordiska Musikgymnasiet.

Kompetensutveckling skall genomsyras av ett ömsesidigt synsätt hos arbetsgivare och arbetstagare - en övertygelse om att fortbildning är viktig.

Kompetensutveckling bör stärka den enskildes och gruppens förmågor såsom nytänkande, flexibilitet och inlevelseförmåga och därmed skapa en tydlig yrkesidentitet.

Personalen har ansvar och skyldighet att förmedla den fortbildning man fått till sina medarbetare samt tillämpa den i dagliga verksamheten.

Syfte

Samhällsutvecklingen har medfört nya krav och uppgifter för de anställda.

För att förbättra kvaliteten och utveckla verksamheten krävs fortbildning.

Kompetensutveckling behövs för att vi ska nå de gemensamma målen och i samma riktning kunna verka för en helhetssyn på lärande genom att exempelvis arbeta tematiskt, arbeta i arbetslag.

Alla har behov av nya kunskaper och att hålla sig informerad om vad som händer inom yrkesområdet, vilket utvecklar yrkesrollen.

Kompetensutveckling handlar om att använda, stärka och förnya de kunskaper, färdigheter, förhållningssätt och erfarenheter som finns i såväl organisationen som hos den enskilde medarbetaren.

En rätt riktad kompetensutveckling skall skapa goda förutsättningar för en god psykosocial arbetsmiljö.

Genomförande

Den enskildes, eller den enskilda gruppens, behov måste ibland prioriteras beroende på nya arbetsuppgifter i en förändrad situation.

Arbetsgivaren har ansvar för personalens kompetensutveckling och kan rikta viss fortbildning för att säkerställa att verksamhetens mål uppfylls.

Det är viktigt med kontinuitet i kompetensutvecklingen så att innehållet vid olika fortbildningstillfällen hänger samman och syftar framåt.

Personalen skall ha möjlighet att påverka innehåll och form genom förslag, diskussioner och utvärdering i den pedagogiska gruppen.

Kompetensutveckling kan ges på olika sätt:

Föreläsning

Kurs

Studiebesök, auskultationer

Erfarenhetsutbyte

Planering och utvärdering (tillvaratar olika kompetenser inom den pedagogiska gruppen och ger möjlighet till utvecklande pedagogiska diskussioner)

Organisation

Planen omfattar anställda med minst 40% tjänsteomfattning. Även anställda med lägre tjänsteomfattning kan komma ifråga beroende på skolans och den anställdes behov.

Rutiner

Den pedagogiska gruppen sammanställer ett förslag till kompetensutvecklingsplan under slutet av vårterminen (maj). Detta utifrån gruppens diskussioner och förslag.

Denna lämnas för ev. förändringar/kompletteringar till rektor. Planen kan kompletteras vid höstterminens start om oförutsedda behov uppstår. I början av vårterminen (feb. – mars) utvärderas årets kompetensutveckling genom diskussioner inom den pedagogiska gruppen. Skriftlig sammanställning av utvärderingen lämnas till rektor. Utifrån utvärdering och nya behov görs förslag till ny kompetensutvecklingsplan.