Strategisk kompetenceudvikling af medarbejdere og ledere

Medarbejdernes kompetenceudvikling
For at sikre kompetente medarbejdere handler det på TEC både om at relatere kompetenceudviklingen til den overordnede strategisk retning, til udviklingen på erhvervsskoleområdet (fx ved reformer), samt til den generelle udvikling på arbejdsmarkedet, således at vi kan være i front med at uddanne fagligt stolte og dygtige mennesker med teknologisk og erhvervsrettet dannelse.

Medarbejderudviklingssamtalen (MUS)
MUS er omdrejningspunktet for den individuelle kompetenceudvikling. Formålet med MUS er en gensidig forventningsafstemning og en dialog mellem medarbejder og leder om opgaver, trivsel, samarbejde og udvikling.

TEC ansøger Kompetencefonden vedr. finansiering af individuel kompetenceudvikling.

Kompetenceløft af lærere og ledere i forbindelse med EUD-reform
EUD-reformen stiller helt særlige krav til EUD-lærernes pædagogiske og didaktiske kompetencer. Så selvom vi allerede har aldeles dygtige og veluddannede lærere på TEC, skal alle lærere inden 2020 have erhvervspædagogiske kompetencer svarende til 10 ECTS-point. På TEC har vi en plan, der sikrer, at dette sker.

Diplomuddannelsen i erhvervspædagogik
På TEC uddanner vi desuden mange af vores lærere i Diplomuddannelsen i erhvervspædagogik, der er den officielle uddannelse for erhvervsskolelærere.

Pædagogiske kompetencer HTX
På HTX uddanner vi nye fastansatte lærere i den Pædagogiske Grunduddannelse, hvis de ikke i forvejen har forløbet.

TEC prioriterer således udvikling af lærerenes pædagogiske og didaktiske kompetencer højt, ligesom de fag faglige kompetencer.

Kompetenceudvalg
På TEC har vi nedsat et EUD-reform-kompetenceudviklingsudvalg. Udvalget er et underudvalg under vores samarbejdsudvalg. Her drøftes hvordan vi sikrer målrette kompetenceudvikling i forbindelse med kravene i EUD-reformen.

Teamudviklingssamtaler (TUS)
Arbejdet på TEC er i de fleste afdelinger organiseret i team, da lærerteams er et centralt omdrejningspunkt for at sikre høj kvalitet i forberedelsen, gennemførelse og udvikling af undervisningen.

TUS afholdes en gang årligt og er en udviklingssamtale mellem teamet og leder om fælles mål, opgaver, samarbejde og udvikling. TECs teamniveauer, Grundforståelse, strategiske retning og pædagogiske didaktiske strategi er centrale elementer i samtalen, således at teamets udvikling bliver koblet til TECs udvikling.

Intern videndeling og uformel læring
Kompetenceudvikling omfatter et bredt spektrum at aktiviteter, der rækker langt ud over konkrete kurser og formelle uddannelsesforløb. Tillige vil videndeling og fælles undervisningsforberedelse befordres gennem anvendelse af forskellige IT- baserede værktøjer – herunder pædagogisk IT.

Ledelse
Fokus på professionel ledelse er helt centralt for, at TEC kan håndtere de fremtidige opgavemæssige udfordringer.

Ledelsesudvikling skal have en effekt på kerneopgaverne, implementering af reformer og strategier og udviklingen af TEC.

På TEC er ledelsesaktiviteterne sammenhængende - idet der er en rød tråd mellem lederkompetencekrav, udvikling af ledere, vurdering af ledelsespræstationer og rekruttering af ledere.

Ledelseskompetencer
På TEC har vi et ledelsesgrundlag bestående af 9 helt centrale kompetencer for ledelse. Inden for kompetencerne opereres med tre ledelsesniveauer: Leder af medarbejdere, leder af ledere og topleder. Kompetencerne anvendes ved lederudviklingssamtaler (LUS).

LUS
LUS er en udviklingssamtale med fokus på den enkelte leder. Formålet er at understøtte refleksion over ledelsespraksis og aktuelle udfordringer samt understøtte lederens fortsatte udvikling.
Når der er klarhed om forventninger, opgaver, prioriteringer, samarbejde og udvikling kan det få positiv betydning for den enkelte leder, men også for medarbejdernes arbejdsglæde og kvalitet i opgaveløsningen. LUS-materialet bygger på principperne i TECs ledelsesfundament. Det betyder, at:

- materialet er niveauopdelt og der er to ”sæt” forberedelsesmateriale:
  Et for leder af ledere og
  Et for leder af medarbejdere
- TECs 9 ledelseskompetencer indgår i LUS samtalen og som ramme for udvikling af den enkelte leder
- ansvaret for at sikre, at der sker udvikling ligger også hos overordnet leder, herunder ansvaret for at afholde og følge op på LUS
- aftaler på LUS om udviklingspunkter indgår i den daglig ledelsespraksis – overordnet leder har ansvaret for at følge op på fokuspunkter for udvikling.

For at sikre det strategiske afsæt udmelder direktionen forud for LUS hvert år *et eller to strategiske temaer* som bør indgå i samtalerne. Derudover indgår Grundforståelsen i LUS-materialet.

TLUS
TEC vil som noget nyt afholde årlige lederteamudviklingssamtaler. En lederteamudviklingssamtale har til formål at sikre, at lederteamet udnytter hinandens styrker, har en tværgående koordinering og sætter fokus på egne udfordringer og udviklingsområder ift. TECs strategiske retning og udvikling.

Ledelsesakademi
På TEC har vi et ledelsesakademi for den samlede ledelsesgruppe. Her foregår kompetenceudvikling i relation til de 9 ledelseskompetencer, videndeling og kompetenceløft i forhold til øvrige strategiske emner.

Pædagogisk ledelse
Som en del af TECs Grundforståelse og pædagogiske og didaktiske strategi vil vi have ledelse tættere på kerneopgaven og ledere, som kan sparre med medarbejderne om deres undervisning og medvirke til refleksion og udvikling af den pædagogiske og didaktiske udførelse. Derfor gennemfører alle ledere og chefer i 2015 et samlet kompetenceløft i pædagogisk ledelse.