

HVAD ER
VORES MÅL?

HVORDAN VIL VI
EVALUERE DET?

HVILKE
KOMPETENCER
SKAL VI UDVIKLE?

HVORDAN VIL VI
GENNEMFØRE
DET?

HVILKE
METODER VIL VI
BRUGE?

EUC Nord Kompetencestrategi

Hvad er vores mål?

Mål: Målet med en kompetencestrategi er at understøtte det fortløbende arbejde med EUC Nord's strategi.

Målet med dette hæfte er at systematisere processerne i forbindelse med kompetenceudvikling. Hæftet tager udgangspunkt i "Kompetencestrategi – hvordan? – et inspirationshæfte til statens arbejdspladser."

I EUC Nord's politik for kompetenceudvikling står der bl.a.:

"Ansatte skal altid være fagligt og/eller pædagogisk rustet til at løse både nuværende og kommende opgaver. For at nå dette mål er det afgørende, at både medarbejdere og ledelse er bevidste om vigtigheden af livslang kompetenceudvikling.

EUC Nord støtter efter- og videreuddannelse inden for de rammer, som skolens ressourcer tillader. Skolens fokus på kompetence-

udvikling skal bidrage til, at EUC Nord opfattes som en attraktiv arbejdsplads, der er i stand til både at tiltrække og fastholde kvalificeret arbejdskraft. Den enkeltes uddannelsesbehov og ønsker bliver fastlagt ved medarbejderudviklingssamtalerne.

EUC Nord vil fremme fleksibilitet og omstillingsevnen på alle niveauer. EUC Nord anvender et udvidet kompetencebegreb, der inkluderer både formaliseret uddannelse og udvikling gennem sit arbejde."

Kompetenceudviklingen knytter sig til EUC Nord's strategi.

I arbejdet med kompetenceudvikling er der mange forhold på spil; både overordnede mål og mere konkrete indsatsområder.

Med foreliggende kompetencestrategi indkredses arbejdet på dette område, og der søges skabt

en fælles tilgang til kompetenceudvikling.

Hvilke kompetencer vil vi udvikle?

Kompetencer: Vi vil udvikle kompetencer, der til enhver tid understøtter EUC Nords service- og kerneydelser.

Der er 3 hovedområder, som vi primært har kompetenceudviklende aktiviteter ift.:

- **Almene kompetencer**
 - f.eks. læsning, skrivning, regning og digitale kompetencer
- **Sociale/personlige kompetencer**
 - f.eks. at kunne samarbejde, reflektere, kommunikere og omstille sig
- **Faglige kompetencer**
 - f.eks. undervisning, ledelse, formidling, sagsbehandling, service og håndværk

Beslutningen om, hvilken kompetenceudvikling den pågældende medarbejder skal deltage i, vil altid blive truffet i en dialog mellem leder og den pågældende medarbejder.

Med udgangspunkt i MUS diskuteres medarbejderens ønsker til kompetenceudvikling. Lederen sammenholder disse med EUC Nords behov og fælles indsatsområder samt ikke mindst afdelingens/enhedens/teamets behov, således at det, der registreres i den individuelle udviklingsplan, er til gavn for medarbejder såvel som EUC Nord.

Yderligere følges der løbende op på behovet for kompetenceudvikling både på individuelt

og organisatorisk niveau, når der opstår behov og muligheder herfor.

Hvilke metoder vil vi anvende?

Metoder: Kompetenceudvikling på EUC Nord kan foregå på skolen og uden for skolen. Vi vil anvende formaliseret uddannelse samt læring og kompetenceudvikling gennem det daglige virke.



Modellen angiver en række forskellige metoder for kompetenceudvikling. Metoderne er mangfoldige, og det er hensigten, at leder og medarbejder drøfter, hvilke metoder der er relevante

i forhold til målene for medarbejderens kompetenceudvikling. Kompetenceudvikling og læring kan endvidere opstå spontant og uformelt gennem professionelle arbejdsfællesskaber.

Hvordan vil vi gennemføre det?

Gennemførelse: Vi vil planlægge og følge op på kompetenceudvikling og sikre overførsel fra viden til praksis

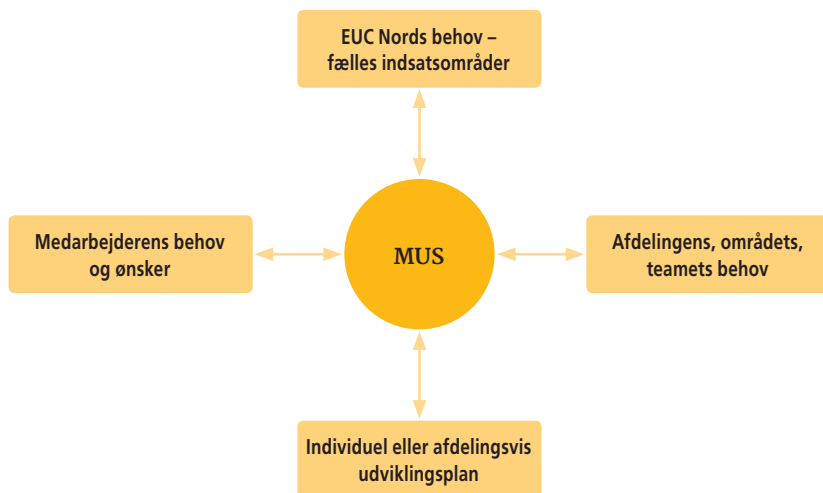
Kompetenceudvikling sikres ved, at:

- alle nyansatte gennemfører et introduktionsforløb, der sikrer et bredt kendskab til EUC Nord
- alle nyansatte introduceres til deres faglige område
- gennemførte aktiviteter evalueres ved MUS
- fremadrettede behov og ønsker drøftes ved MUS
- leder og medarbejder har dialog både før, under og efter en formel kompetenceudviklende aktivitet
- den erhvervede kompetence tages i brug i praksis
- der sker videndeling med kollegaer
- de gennemførte kompetenceudviklingsaktiviteter dokumenteres og evalueres

MedarbejderUdviklingsSamtalens rolle i forbindelse med kompetenceudviklende aktiviteter:

Ved MUS evalueres den gennemførte kompetenceudvikling og hvilke behov der ønskes tilgode-

set ifm. kompetenceudviklende aktiviteter fremadrettet, og beslutningen om hvilke aktiviteter, der skal igangsættes, kan træffes i samtalen, hvor der skitseres en individuel udviklingsplan.



Hvordan vil vi evaluere det?

Evaluering: Vi vil evaluere kompetenceudvikling systematisk for at sikre, at vi opnår de ønskede mål

SU skal en gang om året evaluere den samlede kompetenceudvikling. Evalueringen tager udgangspunkt i et oplæg udarbejdet af

Kompetenceudvalget, efter input fra alle afdelinger vedrørende gennemførte kompetenceudviklingsaktiviteter.

EUC Nord

M.P. Koefoeds Vej 10
DK-9800 Hjørring
Telefon +45 7224 6000
info@eucnord.dk
eucnord.dk

