

Kompetencestrategi på Kold



Ad. 1	Kolds virksomhedsplan indeholder de strategiske mål. Det er vækst via trivsel/fastholdelse, globalisering, digitalisering og bæredygtighed – alle som strategiske fokusområder
Ad. 2	Vi skal lykkes med at rekruttere flere til erhvervsuddannelserne. Dette er et politisk mål. Vi skal lykkes med at rekruttere flere til Teknisk Gymnasium, idet STEM kompetencer efterspørges.
Ad. 3	Vi skal i organisationen have kompetencerne, der kan understøtte denne vækststrategi. Vi tror på, at vi skal sætte rammer op for, at vores elever og medarbejdere trives, at vi fremstår som en moderne international skole, at vi er digitale og ikke mindst bæredygtige.
Ad. 4	<p>På organisationsniveau igangsættes workshop i 2024, som skal understøtte viden om AI og brugen af AI i undervisningen. Det vil være fælles oplæg med henblik på efterfølgende at arbejde videre ude i de enkelte afdelinger.</p> <p>Vedrørende SU- og AMO-medlemmer gælder det, at disse skal tilbydes kurser efter gældende lovgivning.</p> <p>EUD: Mange nye medarbejdere er ansat inden for de seneste år. Det er lovpligtigt, at en underviser skal erhverve sig en fuld PD, og som skole anser vi dette kompetenceløft som værende meget vigtigt for kvaliteten af vores leverance.</p> <p>Ligeledes er digitale kompetencer af overordentlig stor betydning og prioriteres sideløbende med PD – især på mejeri.</p> <p>Eleverne er en vigtig ressource, hvorved mentorkurser prioriteres.</p> <p>Kvalitetsarbejdet er ligeledes den faglige dygtighed, som konstant er i udvikling.</p> <p>Dette kan understøttes via hospitanttjeneste og ovennævnte kurser, foruden at vi alle naturligt følger med i ungdommens udfordringer og behov i samfundet.</p>

Kompetencestrategi på Kold

	<p>HTX: På HTX skal lærere erhverve sig det lovpligtige gymnasiale pædagogikum i begyndelsen af et fast ansættelsesforhold. Derudover vil der ved mus-samtaler indgå en drøftelse om behovet for kompetenceudvikling, der kan understøtte Kold Tekniske Gymnasiums strategiske målsætninger samt personlige kvalifikationer og kompetencer. KTG har haft tilsynssager, der har krævet interne opkvalificeringskurser i forhold til relationsarbejdet, feedback-kulturen og faglige gærdehøjde fokus.</p> <p>TAP: På TAP-området skal vi følge med i mulighederne, som AI åbner for indenfor de administrative opgaver. På det tekniske område er det især uddannelsen inden for TR, der skal have fokus.</p>
Ad. 5	<p>EUD: Dette sker ved intern og ekstern erfaring og vidensdeling. Pædagogiske dage og teammøder planlægges med workshops, oplæg mm. Derudover kursusdage for teams, med efterfølgende vidensdeling på tværs af teams.</p> <p>Derudover er der afdelingsvise konferencer, som skaber samlende kompetenceløft.</p> <p>ETU, VTU og MTU er til stadighed kvalitetsgrundlaget for kompetenceudviklingen på Kold.</p> <p>HTX: På HTX gennemføres kompetenceudvikling i forlængelse af forudgående aftaler mellem leder og medarbejder. Derudover har vi pædagogiske dage, som samlet kompetenceudvikler afdelingen.</p> <p>TAP: Der aftales individuelle kompetencemål/tiltag, dette aftales til MUS og 1-1 samtaler.</p> <p>Administrative medarbejdere får samlet viden fra oplægsholder omkring Office pakken og dennes muligheder, når vi taler AI.</p>
Ad. 6	<p>EUD: Vi evaluerer løbende på kvaliteten uddannelserne indenfor PD for at kunne tilvælge de bedste udbydere.</p> <p>Resultaterne omkring vækst og kvalitet er jo en direkte faktuel evaluering af vores indsatser, men ellers er MUS og eventuel GRUS ligeledes en evalueringsplatform.</p> <p>HTX: I forbindelse med kompetenceudvikling følges der løbende op ved samtaler mellem medarbejder og leder. For at understøtte transfer af læring afholdes der møder før, under og efter kompetenceudviklingsaktiviteten. På HTX er videndeling en væsentlig del af kompetenceudvikling, der foregår derfor løbende evaluering af kompetenceudviklingsaktiviteter i de enkelte faggrupper og på afdelingsniveau. Dette for at sikre, at alle medarbejdere føler sig kompetente i forhold til at understøtte de krav der kaldes på som lærer i gymnasieskolen.</p> <p>TAP: Evaluering af den enkeltes kompetence sker ved MUS og 1-1 samtaler. Det samme for ADM.</p>