

Efteruddannelsespolitik på AG

Til efteruddannelsesaktiviteter/ kompetenceudvikling afsættes en beløbsramme i budgettet til lærerrelateret efteruddannelse. Udover beløbet, som skal dække kursusafgift, transport og time-dagpenge i forbindelse med efteruddannelsesaktiviteter afsættes et antal rammetimer til lærerløn.

Herudover er afsat en ramme til efteruddannelse for administrative medarbejdere samt ledelse. Og der er afsat en ramme til efteruddannelse til pedeller.

AG er og skal fortsat være en arbejdsplads med veluddannet arbejdskraft, hvis kvalifikationer modsvarer de arbejdsmæssige krav, personalet stilles overfor.

Lærerne:

Kompetenceudviklingen falder i 2 dele, som alle forventes at deltage i. Dels planlægges alle lærere med et timeantal til interne efteruddannelsesprojekter for alle skolens lærere, som skolens udvalg/udvalgsformænd og ledelse tilrettelægger i løbet af skoleåret.

Dels imødekommes individuelle efteruddannelsesbehov.

Hvert år tilbydes en eller flere faggrupper et flerdages efteruddannelsesforløb for den samlede faggruppe. Aktiviteten tilrettelægges af gruppen selv inden for et nærmere bestemt budget. Der er fokus på faglig opkvalificering samt interne samarbejdsrelationer i gruppen.

Indsatsområder for kompetenceudviklingen:

- implementeringen af gymnasireformen: tværfagligt samarbejde, AT, evaluering, skriftlighed, mundtlighed...
- IT i undervisningen og i læreradministrative funktioner
- nye arbejdsformer

Herudover kan skolen vælge at støtte individuelle behov for efteruddannelse vedrørende fastholdelse og udvikling af faglige og pædagogiske samt mere personlige kvalifikationer.

Når det er relevant for skolen vil også længere uddannelsesforløb kunne støttes. Der kan være tale om støtte til fx studievejlederuddannelse, læsevejlederuddannelse, masteruddannelse mv. Ledelsen indkalder ønsker til efteruddannelse i februar og september, hvor der foretages en samlet prioritering af det kommende semesters efteruddannelsesaktiviteter. Der vil dog også kunne søges uden for disse terminer, med henvisning til fx kort ansøgningsfrist.

Det er lederen, der vurderer, om et efteruddannelsesønske skal støttes. I vurderingen af hvorvidt en efteruddannelsesaktivitet støttes indgår flere faktorer:

- relevans for arbejdets udførelse
- antal bevilgede efteruddannelsesaktiviteter for den enkelte gennem de sidste par år
- hensyn til elevernes undervisning
- kursuspris

- personlige ønsker hos den søgende

I medarbejdersamtalen indgår altid en drøftelse af den enkeltes behov for og ønsker til kompetenceudvikling, ligesom ledelsens vurdering vil indgå i samtalen.

Alle lærere forventes at deltage i mindst 1 aktivitet hvert år ud over de interne skoleaktiviteter.

Administrativt personale

Indsatsområde:

- Smidig og sikker anvendelse af diverse administrative systemer med henblik på, at AG hele tiden er på forkant med udviklingen på det administrative område og såvel skole som medarbejderne selv oplever, at systemerne fungerer og udnyttes optimalt. Der kan være tale om såvel korterevarende som længerevarende uddannelsesforløb.
- Længerevarende efteruddannelsesforløb fx kommunomuddannelse/ dele af den.
- Enkeltfaglige merkonomkurser.

I medarbejdersamtalen indgår altid en drøftelse af den enkeltes behov for og ønsker til kompetenceudvikling, ligesom skolens behov og ledelsens vurdering af behov/ ønsker vil indgå i samtalen.

Det er lederen, der vurderer, om et efteruddannelsesønske skal støttes. I vurderingen vil bl.a. indgå relevansen for skolen af den enkelte medarbejders ønsker, en vurdering af prisen i forhold til behov/ kvalitet af kurset, et hensyn til arbejdets tilrettelæggelse.

Ledelsesmedarbejdere.

Indsatsområder:

- smidig og sikker afvikling af administrationen
- udvikling af personlige lederkvalifikationer
- teamledelse
- konkrete behov

Der kan være tale om dels kortere kurser dels længerevarende efteruddannelsesforløb.

I medarbejdersamtalen indgår altid en drøftelse af den enkeltes behov for og ønsker til kompetenceudvikling, ligesom skolens behov og ledelsens vurdering af behov/ ønsker vil indgå i samtalen.

Det er rektor, der vurderer, om et efteruddannelsesønske skal støttes. I vurderingen vil bl.a. indgå relevansen for skolen af den enkelte medarbejders ønsker, en vurdering af prisen i forhold til behov/ kvalitet af kurset, et hensyn til arbejdets tilrettelæggelse.

Pedeller:

Indsatsområder:

- kvalificeret varetagelse af pedelopgaven, med henblik på, at medarbejdere og elever oplever at skolen er velfungerende og moderne.

Der kan være tale om fx betjening (og optimering) af elektroniske styresystemer, kurser vedrørende nye materialer, IT-håndtering...

I medarbejdersamtalen indgår altid en drøftelse af den enkeltes behov for og ønsker til kompetenceudvikling, ligesom skolens behov og ledelsens vurdering af behov/ ønsker vil indgå i samtalen.

Det er rektor/ vicerektor, der vurderer, om et efteruddannelsesønske skal støttes. I vurderingen vil bl.a. indgå relevansen for skolen af den enkelte medarbejders ønsker, en vurdering af prisen i forhold til behov/ kvalitet af kurset, et hensyn til arbejdets tilrettelæggelse.

Aftalt på SU-mødet den 12. september 2007