

## Kompetenceudviklingspolitik

Medarbejderne er skolens vigtigste udviklingsressource. Kompetenceudviklingspolitikken fastlægger skolens principper og retningslinjer for den samlede kompetenceudviklingsindsats.

Det er skolens målsætning at:

- sikre en kontinuerlig udvikling af de ansattes kompetencer på alle niveauer, med udgangspunkt i Campus Bornholms overordnede strategi
- erhvervede kompetencer anvendes dybtgående og tværgående, og disse synliggøres systematisk
- institutionen til enhver tid har et overblik over den samlede kompetencesum og det samlede kompetencebehov
- sikre en systematik for videndeling
- kompetenceudvikling foregår på et kvalificeret, strategisk og prioriteret grundlag

På Campus Bornholm ønsker vi at udvikle vores dygtige medarbejdere og ledere gennem et øget fokus på kompetenceudvikling, der understøtter såvel skolens som den enkelte medarbejders personlige og faglige udvikling.

Vi ønsker at medarbejdere og ledere kontinuerligt styrker og udvikler deres kompetencer, fx gennem efteruddannelse, videreuddannelse, faggruppesamarbejde, forsøgs- og udviklingsarbejde, netværksvirksomhed, internationale aktiviteter, mm.

Ledelse og medarbejder har en gensidig forpligtelse til at sikre, at den enkelte medarbejder vedligeholder og udvikler sine kompetencer i forhold til skolens visioner og mål. Det er ledelsens pligt at fastlægge rammer, der giver mulighed for kompetenceudvikling. Det betyder bl.a. at lederen er ansvarlig for at sikre et hensigtsmæssigt læringsmiljø i hverdagen. I nogle sammenhænge vil tildeling af opgaver være identisk med tildeling af læringsmuligheder, og det er vigtigt, at lederen er opmærksom på dette i arbejdstilrettelæggelsen.

Det er medarbejdernes pligt at forholde sig til og tage ansvar for egen udvikling af kompetencer. Det indebærer, at man opsøger udviklingsmuligheder, tilegner sig ny viden, nye færdigheder og bruger det lærte i praksis.

På Campus Bornholm identificeres kompetenceudviklingsbehovet gennem den daglige kontakt mellem medarbejder og nærmeste leder omkring udførelsen af det daglige arbejde samt gennem den årlige Medarbejderudviklingssamtale. På baggrund af skolens generelle målsætninger, strategi og pædagogiske indsatsområder samt medarbejdernes ønsker til faglige, pædagogiske og personlige kompetencer, aftales en målrettet kompetenceudvikling, der kan øge både den enkelte medarbejders og den samlede medarbejdergruppes kvalifikationer og kompetencer.

Kompetenceudvikling foregår ikke kun ved efter- og videreuddannelse. Det foregår også ved delegering af ansvar og beslutningskompetence, teamarbejde, faggruppesamarbejde, coaching, sidemandsoplæring, projektdeltagelse, forsøgs- og udviklingsarbejde, netværksvirksomhed, mm. Ved kurser opnås en række kvalifikationer, men det er først ved anvendelse af kvalifikationerne i hverdagen, at de manifesterer sig som egentlige kompetencer.