

Kompetanseplan for Seksjon OT/PPT 2016-2019



KOMPETENT

Vi nyttar kompetansen vår til å sjå heilskapen. Det vi gjer i dag, skal òg kome framtidige generasjonar til gode.



OFFENSIV

Vi er ein pådrivar for utvikling og verdiskaping. Vi prioriterer og set høge mål.



I DIALOG

Vi er i dialog med tilsette, innbyggjarar, kommunar og andre samarbeidspartnarar.

Innhold

1. Samandrag	3
2. Om Seksjon OT/PPT	3
3. Utviklingsbehov	3
3.1. Kva treng vi?	3
3.2. Kva har vi?	3
4. Kompetanseplan for perioden 2016 - 2019.....	4
5. Oppfølging og evaluering.....	5
5.1. Ansvar for å følge opp.....	5
5.2. Evaluering	5

1. Samandrag

Kompetanseplanen syner korleis Seksjon OT/PPT vil arbeide med å vidareutvikle dei tilsette sin kompetanse dei komande tre åra. Planen gir eit oversyn over kva utviklingsbehov seksjonen har og mål for kompetanseutviklinga.

2. Om Seksjon OT/PPT

OT/PPT er ein seksjon under Opplæringsavdelinga i Hordaland fylkeskommune, med OT/PPT-sjef som øvste leiar. Seksjonen er vidare delt inn i tre regionar med to mellomleiarar på PPT-området, og ein mellomleiar på OT-området. Tenesta har ca. 46 årsverk fordelt på sju kontorstader.

Seksjonen utarbeider årlege tiltaksplanar og planar for kompetansetiltak. Her er det skissert kva strategiar og tiltak som vert sett i gang på prioriterte satsingsområde.

3. Utviklingsbehov

For å møte forventningane som vert sett i lov- og regelverk og i fylkeskommunale styringsdokument, må seksjonen til ei kvar tid ha eit tydeleg fokus på utviklinga av kompetansen til alle tilsette.

3.1. Kva treng vi?

- Alltid vere oppdatert på lov- og regelverk
- Alltid vere oppdaterte på forskning og utvikling som angår målgruppene våre
- Nytte oss av nasjonale tilbod om kompetanseheving innan PPT og OT
- God introduksjon av nytilsette
- Test- og kartleggingskompetanse av ulik type når det gjeld kartlegging av evner og fagvanskar hos ungdommane
- Høg grad av felles forståing av oppgåvene våre
- Høg datakvalitet i alle system
- God formidlingskompetanse både skriftleg og munnleg
- Rettleiing for dei ulike yrkesgruppene i seksjonen
- Bruke prosjekt som arbeidsmetode
- Kompetanseheving retta mot medarbeidarar som arbeider med barn i sosiale og medisinske institusjonar

3.2. Kva har vi?

I Personalportalen har alle medarbeidarar lagt inn cv. Dette skal nyttast i medarbeidarsamtaler for kompetanseutvikling og kompetansebehov og vere grunnlag for rekruttering til ledige stillingar.

4. Kompetanseplan for perioden 2016 - 2019

Tema	Tiltak	Mål	Ansvar	Kva tid
Forskning og utvikling	Skaffe nødvendige dokument og rapportar	Vere oppdaterte på forskning, publikasjonar og fagutvikling	Alle	Kontinuerleg
Forskning og utvikling	Fagsamling	Fordjuping i særskilte aktuelle tema	Leiargruppa	Vår og haust
Forskning og utvikling	Formell utdanning innan OT-rådgiving	Gje medarbeidarar som ønskjer og treng det formell utdanning innan feltet	Leiargruppa	Kontinuerleg
Forskning og utvikling	Nettverksgrupper	Auke den faglege kompetansen	Leiargruppa	Kontinuerleg
Forskning og utvikling	Formell utdanning innan PPT-rådgiving	Gje medarbeidarar som ønskjer og treng det formell utdanning innan feltet	Leiargruppa	Kontinuerleg
Oppdatert på lovverk	Kurs i sentrale lovparagrafar for OT/PPT	Syte for at medarbeidarane våre er trygge på gjeldande lovverk	Leiargruppa	Halvårleg/årleg
God datakvalitet	Internseminar i sakshandsaming og PPI	Felles forståing, Sikre nødvendig kompetanse hos alle	Leiargruppa	Vår og haust
God datakvalitet	Kurs i OTTO	Sikre minimumskompetanse i programmet	Leiargruppa	Årleg
God datakvalitet	Interne kurs i ny programvare og datautstyr	Sikre at vi får best mogeleg utbytte av godt utstyr og program	Leiargruppa	Ved behov
God introduksjon av nytilsette	Introduksjonskurs	Dyktiggjere og trygge nye medarbeidarar	Leiargruppa	Vår og haust
God introduksjon av nytilsette	Mentorordning, medarbeidar-samtale og oppfølgingsplan	Dyktiggjere og trygge nye medarbeidarar	Regionsleiarar	Kontinuerleg
Test- og kartleggingskompetanse	Kurs i bruk av kartleggingsverktøy	Auke kompetansen, få meir treffsikre tiltak	Nettverksgruppene	Kontinuerleg
Test- og kartleggingskompetanse	Kurs i bruk av utgreiingsverktøy	Auke kompetansen, få meir treffsikre tiltak	Leiargruppa	Etter behov
Felles forståing av oppgåvene	Fellessamlingar	Auke fellesskapskjensla	Leiargruppa	1 dag 2 gongar i året
Prosjektmetode	Kurs i prosjekt	Alle må bli fortrulege med prosjektmetode	Leiargruppa	

5. Oppfølging og evaluering

5.1. Ansvar for å følge opp

Det er leiargruppa som har ansvaret for å følge opp kompetanseplanen.

Når medarbeidarar deltek på kurs/opplæring, må kompetansen delast med alle: Leiarane må saman med den/dei som har delteke, syte for å finne arena og metode for å spreie kompetansen.

5.2. Evaluering

1. Kvart år: Leiargruppa evaluerer kompetanseplanen for inneverande år og lager tiltaksplan for kommande år:
 - Kva for kompetansehevande tiltak er gjennomførte?
 - Korleis var resultatata?
 - Kva treng vi eventuelt å endre på?
 - Kva nye tiltak treng vi å få inn?
2. Deltakararar på kompetansehevande tiltak må gje ei tilbakemelding til sin leiar om innhald, læringspunkt, nytteverdi og kvalitet