

## Kvalificerede medarbejderudviklingsforløb

### - Egaa Gymnasium

På Egaa Gymnasium har det været fast procedure, at leder foretager observationer af undervisning forud for MUS. Ledere og lærere ønsker dog at kvalificere MUS og måden, hvorpå observationer integreres i samtalen.

*"Det er jo det, MUS-samtalerne går ud på, de handler jo om udvikling. Det er vel det med at forsøge at se og forstå, hvordan man kan hjælpe den enkelte medarbejder til udvikling mere konkret og praktisk, end de måske føler, de gør nu". (lærer Egaa Gymnasium)*

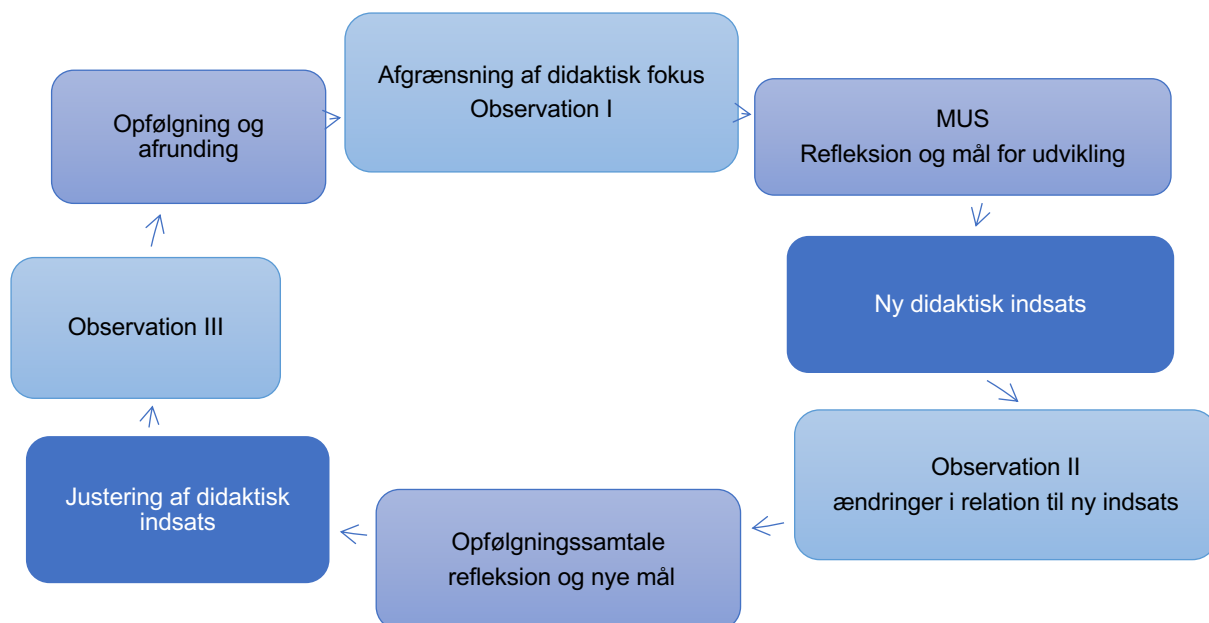
Egaa Gymnasium har i projektet arbejdet med at udvikle et lokalt design for medarbejderudviklingsforløb, hvor formål, rammer og rolle for MUS er gentænkt og beskrevet i et nyt koncept. Ideen er, at MUS udvides fra én enkelt samtale til et forløb på ca. to år.

Formålet med medarbejderudviklingsforløbet på Egaa gymnasium er;

- **At understøtte lærerne i den professionelle gerning, således at eleverne opnår størst mulig læring, og lærerne opnår størst mulig trivsel i deres arbejde. (klip fra designtekst)**

*"At få MUS-samtalen til at gå væk fra, at jeg vil gerne have bevilling til et kursus eller en højere løn, så man snakker mere om min praksis." (underviser, Egaa gymnasium)*

MUS-konceptet bygger på undervisningsobservation som et naturligt afsæt for samtale om lærerens arbejde og kompetenceudvikling. Underviseren fastlægger selv en afgrænset og konkret observation. MUS skal skabe rum for en åben og undersøgende samtale, der tager udgangspunkt i kerneopgaven, hvor lærer og leder sammen undersøger "tegn" på læring.



Se det konkrete design på de følgende sider.

Kontakt for yderligere information: Vicerektor, Henrik Stidsholt [hr@egaa-gym.dk](mailto:hr@egaa-gym.dk)

## Medarbejderudviklingsforløb på Egaa Gymnasium

Målet med Medarbejderudviklingsforløbet er at understøtte lærerne i deres professionelle gerning, som undervisere på Egaa Gymnasium, så eleverne opnår størst mulig læring og lærerne opnår størst mulig trivsel i deres arbejde. Dette mål tilstræbes gennem løbende dialog om skolens kernopgaver i faggrupper, teams, projektgrupper og mellem den enkelte lærer og uddannelsesleder. Medarbejderudviklingsforløbet sætter fokus på sidstnævnte samtaler.

De løbende samtaler skal afspejle skolens vision og indsatsområder i forhold til kerneopgaven; at udvikle undervisning af høj kvalitet. Uddannelsesleder og underviser skal sammen skabe rum og mulighed for en åben og undersøgende samtale, der tager udgangspunkt i denne kerneopgave, og de skal sammen analysere undervisningssituationen ud fra tegn og kriterier, som den enkelte underviser opstiller. Underviserens rolle er at opstille og arbejde med tydeligt afgrænsede didaktiske mål i undervisningen samt evaluere disse. Disse mål kan evt. være knyttet til et af skolens udviklingsområder.

Uddannelseslederens rolle er at observere undervisningssituationen og give underviseren sparring på de valgte didaktiske problemstillinger, ved sammen med læreren at reflektere systematisk over elevernes læringsbehov. Uddannelseslederen skal på den måde understøtte underviserens udvikling og virke som professionel lærer. I den forbindelse vil der naturligt indgå en drøftelse af underviserens kompetenceudvikling.

Hensigten er således at koble medarbejderudviklingssamtalerne til lærerens daglige praksis, så det bliver meningsfuldt i forhold til underviserens daglige arbejde.

Konceptet bygger på undervisningsobservation som et naturligt afsæt for samtale om lærerens arbejde og kompetenceudvikling. Underviseren fastlægger selv et afgrænset og konkret observationsfokus, der ligger i forlængelse af indsatsen i den daglige undervisning, samt definerer tydelige tegn, som uddannelseslederen kan fokusere på. Observationen er udgangspunkt for den efterfølgende samtale, hvor der aftales ny observation, som opfølgning på samtalen. Medarbejderudviklingssamtalerne bliver dermed en proces, der løber over 2 år efter følgende fremgangsmåde.

### Medarbejderudviklingsforløbet omfatter fire dele:

#### **1. Forberedelse til Medarbejderudviklingssamtalen**

Underviseren identificerer en didaktisk problemstilling, som skal være observationsfokus for uddannelseslederen. Observationsfokus skal være afgrænset og præcis, og indeholde de tegn, som uddannelseslederen skal have fokus på. Underviseren sender disse informationer i en mail og forslår samtidig et tidspunkt for observation, så det falder naturligt ind i tilrettelæggelsen af undervisningen. Observationens længde afhænger helt af observationsfokus, men varer typisk ca. 20 min.

Didaktiske problemstillinger til undervisningsobservation kan f.eks. være:

- klasserumsledelse
- elevers modtagelse af feedback
- anvendelse af elevportfolie til feedback
- vejledning af enkeltelever/grupper
- formativ evaluering
- innovative didaktiske greb
- særlig indsats, som faggruppen har fokus på.
- etc

#### **2. Undervisningsobservation**

Uddannelseslederen observerer ca. 20 min, evt. med brug af observationsskema, som efterfølgende deles med underviseren.

### **3. Medarbejderudviklingssamtalen (MUS)**

Underviseren åbner samtalen med kort at fortælle om arbejdet med det valgte didaktiske indsatsområde og oplevelse af den observerede undervisningssekvens.

Underviser og uddannelsesleder aftaler samtaleens øvrige indhold, hvor man f.eks. kan komme ind på.

- arbejdet med nye strategier, inden for det globale, digitale, innovative og karrierevalg
- undervisningsevalueringer, og anvendelse af disse
- Initiativer i forhold til at styrke elevernes læring
- egne arbejdsopgaver og trivsel heri
- egen kompetenceudvikling
- samarbejde med kollegaer
- samarbejde med ledelsen
- særlige forhold
- etc.

### **4. Efterbehandling af medarbejderudviklingssamtalen**

Underviser og uddannelsesleder aftaler en opfølgningssamtale, der indeholder en ny undervisningsobservation af det fokus, som er aftalt ved MUS. Hensigten med opfølgningssamtalen er, at underviseren kommer videre med den proces, der blev igangsat ved MUS, herunder om ændrede indsatser i undervisningen har nogen effekt.

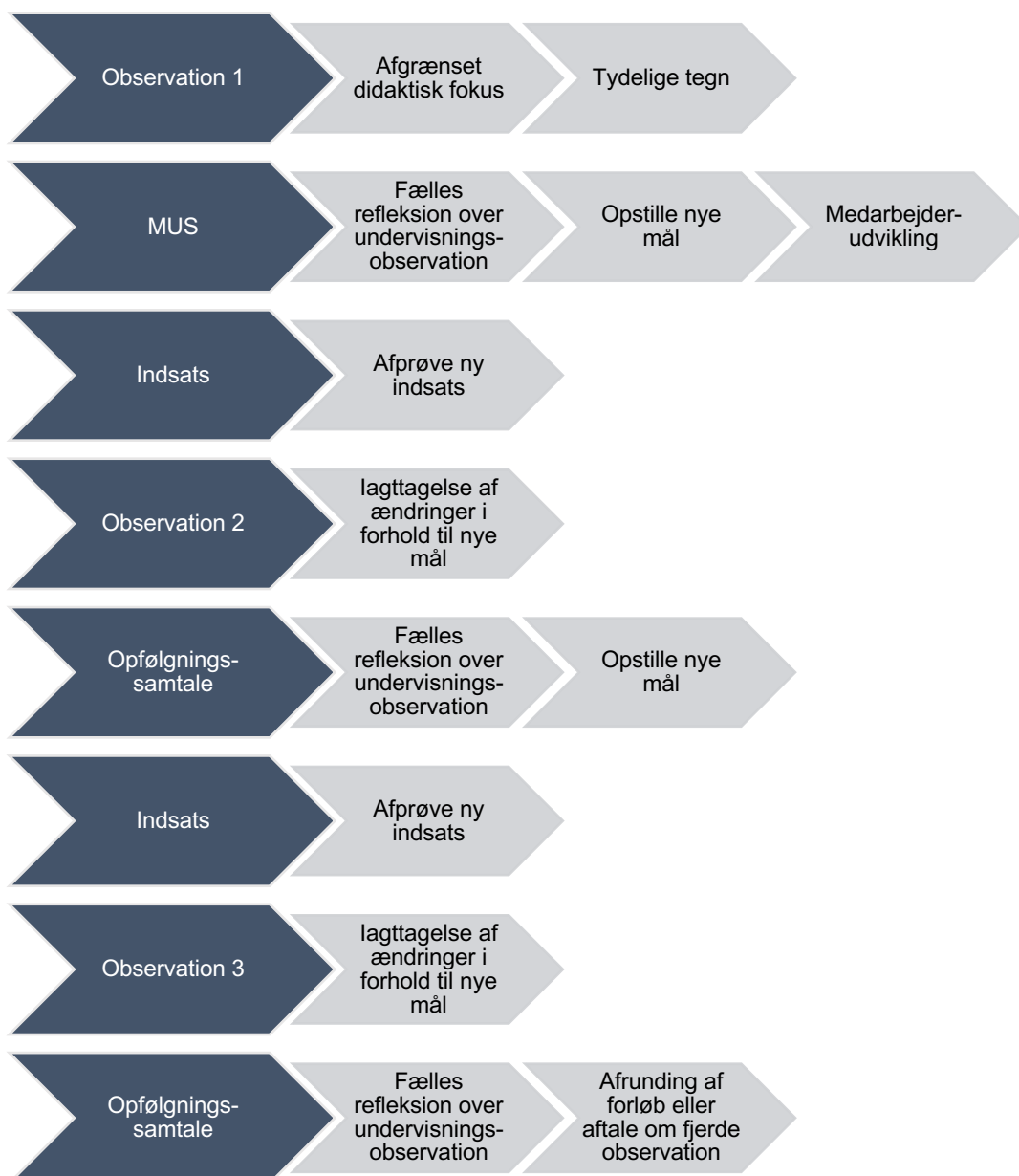
Anden samtale vil være en kort fokuseret samtale på 15-20 min, der alene omhandler underviserens didaktiske indsatsområde og resultater af de justeringer, som er foretaget siden MUS.

Efterfølgende aftales en tredje og evt. en fjerde observation.

Man kan komme ind på:

- afprøvet greb i forhold til indsatsområde
- undervisningsevaluering af indsatsområdet
- afprøvet samarbejde i forhold til indsatsområdet
- brug af erhvervet kompetence
- etc.

## Skematisk oversigt: Toårigt medarbejderudviklingsforløb Egaa Gymnasium



## MUS-skema: lærere og ledelse

Kære X

Vi skal sammen aftale tidspunkt og fokus for MUS. MUS kommer til at foregå i 3 tempi, efter vedhæftet MUS-koncept:

1. Du forberede MUS efter vedhæftet MUS-koncept punkt 1; *Forberedelse til MUS*, dvs. identificerer et præcist observationsfokus og tegn, der skal være i fokus. Det sendes i en mail, sammen med et forslag til tidspunkt for observation. Koordiner med skemaet i Lectio, så der ikke er overlap med andre begivenheder.
2. Jeg lægger et tidspunkt for selve MUS i Lectio. Det tilstræbes, at MUS finder sted i forlængelse af, eller tæt på, undervisningsobservationen.
3. Du forbereder selve MUS efter vedhæftet MUS-koncept punkt 3; *MUS (samtalen)*

Under selve samtalen vil jeg udfylde nedenstående MUS-skema, som bliver vores fælles referat.

### Skema til leder/medarbejder-dialog

Skemaet udfyldes af uddannelseslederen under MUS og fungerer som referat af samtalen.

Læreren inviterer uddannelseslederen til at observere og forbereder sig i forhold til den udsendte dagsorden.

Udfyldes af nærmeste leder	
Undervisningsobservation	
Fokuspunkt, som der observeres på?	
Refleksioner over den observerede sekvens, i forhold til dit faglige og didaktiske fokus?	
Undervisningsevalueringer	
Refleksioner over undervisnings-evalueringer i øvrigt?	
Mål til næste undervisningsobservation.	
Undervisning og læring generelt	
Oplevelser af daglig undervisning og arbejdet med elevernes læring.	
Trivsel	
Faktorer med betydning for din generelle trivsel på skolen?	
Fremtiden	
Overvejelser i forhold til: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. fremtidige arbejdsopgaver?</li> <li>b. fremtidig kompetenceudvikling?</li> </ol>	
Undervisningsobservation 2	
Mål: Observation: Refleksion:	
Undervisningsobservation 3	
Mål: Observation: Refleksion:	