

Medarbejderudviklingssamtaler

Faaborg Gymnasium 2015

På Faaborg Gymnasium afholder vi hvert år en medarbejderudviklingssamtale med alle medarbejderne på skolen. Medarbejderudviklingssamtalen er en del af skolens samlede kompetenceudviklingsstrategi med fokus på den enkelte medarbejders professionelle læring og kompetenceudvikling. En selvstændigt formuleret kompetenceudviklingsstrategi, der kan understøtte en overordnet udviklingsplan for Faaborg Gymnasium, vil derfor være noget af det, vi kommer til at arbejde videre med i den kommende tid.

Aktuel uddannelsesforskning peger på, at skolens ledelse og medarbejdere kan opnå den største indvirkning på elevernes læring gennem et pædagogisk fokus på både den enkelte medarbejders udvikling og skolens udvikling (Robinson, 2011). Evalueringsinstituttet har desuden gennemført en omfattende undersøgelse af gymnasiernes arbejde med kompetenceudvikling (Danmarks Evalueringsinstitut, 2014). Denne undersøgelse peger på et generelt behov for mere opfølgning og evaluering af kompetenceudviklingsforløbene, hvilket gælder både den individuelle fagorienterede og den kollektive strategiske kompetenceudvikling med afsæt i skolens strategiske indsatsområder, som sikrer, at skolens behov også tilgodeses.

Samtalen omhandler derfor den enkelte medarbejders arbejdssituation og varetagelse af kerneopgaver i relation til både skolens strategiske indsatsområder og den almindelige løbende drift.

En medarbejderudviklingssamtale er en åben og fremadrettet samtale mellem medarbejder og leder. Man vil naturligt komme ind på mange sider af arbejdet under samtalen. Der vil dog især være fokus på:

- Kerneopgaven
- Den praktiske undervisning/de praktiske opgaver
- Kompetencer
- Udviklingsperspektiver

Det er punkter, som vil fremgå af det MUS-skema, der udsendes før samtalen og vil fungere som hjælp og inspiration til samtalerne.

For lærernes vedkommende betyder det, at der forud for MUS-samtalen er gennemført en undervisningsobservation, og at læreren medbringer en undervisningsevaluering efter eget valg til samtalen. Disse elementer danner tilsammen grundlag for en kortlægning af den enkelte medarbejders kernekompetencer, refleksion over udbytte og praktisk anvendelse af

gennemførte efteruddannelsesaktiviteter siden sidst, samt behov for yderligere kompetenceudvikling og ønsker til fremtidige arbejdsopgaver.

For øvrige medarbejder vil der blive taget udgangspunkt i det daglige samarbejde og samarbejdsrelationerne.

Før og så tæt på MUS-samtalen som muligt, vil lederen for lærernes vedkommende komme på besøg i en hel eller en del af en undervisningslektion. Formålet med undervisningsobservationen er at få et indblik i den daglige undervisning, og besøget danner derfor grundlag for en samtale om undervisning og elevernes læring. Som det fremgår af observationsskemaet, som anvendes til MUS, indebærer det også, at det er eleverne, der er i fokus under observationen. Det er således heller ikke vigtigt, hvilken form undervisningen har, eller hvordan den forløber.

Udviklingssamtalen foregår mellem nærmeste leder og medarbejder; den varer typisk 30-60 minutter. Samtalerne starter tidligst i uge 10 og forventes afviklet inden skoleårets afslutning.

Formålet med samtalerne er således at kvalitetssikre medarbejdernes fortsatte kompetenceudvikling på Faaborg Gymnasium med fokus på, at arbejdslivet er meningsfuldt og givende. Samtalerne munder ud i konklusioner og aftaler om opfølgning, som vil være en del af den enkelte medarbejders udviklingsplan.

Ledelsen samarbejder om, hvordan samtalerne foregår og videndeler desuden undervejs og efterfølgende. Vi ønsker derved at sikre en så ensartet afholdelse af samtalerne som muligt. Samtalerne er fortrolige. Det betyder, at referatet fra de enkelte samtaler kun deles i nødvendigt omfang internt i ledelsen.

Lederen udarbejder en skriftlig sammenfatning af samtalen og eventuelle indgåede aftaler. Denne sammenfatning godkendes af medarbejderen senest 14 dage efter samtalen gennem underskrift eller mail. Den opbevares i den enkeltes elektroniske personalemappe.

Arkiv 38 18-02-2015 SHS/JJM