

MUS

Et samlet koncept for Bjerringbro gymnasium

Udarbejdet for samarbejdsudvalget af ledelsen på BG

Indholdsfortegnelse

Medarbejderudviklingssamtalen – MUS.....	2
Specielt for lærere.....	3
Specielt for TAP og Ledelse	3
Skolens værdier, visioner og strategiske indsatser er et pejlemærke – også i MUS.....	4
Indsatsområder for skoleåret 2018-19	5
Udviklingsarbejdet	6
Kompetencestrategi.....	6
Forberedelse til MUS (lærere)	6
Forberedelse til MUS (leder).....	6
Dagsorden for MUS (lærere).....	7
Møde 1: Efterår 2018. 30 min.	7
Møde 2: Vinter 2019. 60 min.	7
Møde 3: Sommer 2019. 30 min.....	7
Dagsorden for MUS (Nye lærere med under 2 års erfaring)	8
Dagsorden for MUS (TAP1 & TAP2)	8
Referat af MUS.....	8
FUS - Faggruppeudviklingssamtaler	9
GRUS – Gruppeudviklingssamtaler for nye kollegaer det 1. år	9

Medarbejderudviklingssamtalen – MUS

HVAD

MUS er 1:1 samtaler mellem medarbejder og nærmeste leder.

HVORFOR

Formålet med MUS er at fremme arbejdsglæde og kompetenceudvikling hos den enkelte. MUS skal også understøtte samarbejde, trivsel og skoleudvikling.

HVORDAN

I samarbejdsudvalget, SU aftaler vi fra år til år, om der skal planlægges én eller flere MUS i løbet af skoleåret. SU sætter også en tidsramme for den enkelte samtale samt forslag til dagsorden. Nogle samtaler kan være ret korte fx 30 min, men typisk én gang om året vil der være en længere samtale, hvor der er bedre tid. Ledelsen melder forslag til tidspunkter for MUS ud. For lærernes vedkommende vil én af årets samtaler være en drøftelse af særlige indsatser, som den pågældende lærer pt er involveret i. Det kan fx være skoleindsatser eller personlige indsatser i undervisningen. Undervisningsevaluering inddrages i mindst en af årets samtaler. Det vil være en løbende proces at udvikle på modeller for hvordan undervisningsevaluering inddrages i MUS. Også den del drøftes løbende i samarbejdsudvalget. Ledelsen vil normalt i forbindelse med én af årets samtaler overvære en lille del, fx 20 min af en undervisningslektion. Det aftales i fællesskab hvornår.

MUS skal ikke erstatte den løbende dialog mellem medarbejdere og ledelse. Den løbende dialog kan ofte løse udfordringer her og nu eller fx medvirke til, at ideer kan opstå og prøves af med det samme. Det er vigtigt, for at vi kan opleve en smidig arbejdsplads. Principielle drøftelser om skoleudvikling, drift og arbejdsforhold foregår i samarbejdsudvalget og for lærernes vedkommende også i pædagogisk råd. På MUS har den enkelte mulighed for at tale om hvordan arbejdsforholdene fungerer for ham eller hende. På den måde bliver flere hørt i forhold til udvikling af gode arbejdsforhold, som kan skabe arbejdsglæde og resultater. Det vil kunne bidrage til at sikre en smidig og rumlig arbejdsplads med et godt fællesskab og et udpræget godt samarbejde om at opnå gode resultater for den enkelte og for skolen.

MUS tager udgangspunkt i den enkelte medarbejder. SU foreslår en ramme herunder dagsorden, men indhold og form kan i rimelig grad tilpasses den enkeltes ønske og behov.

RESULTATET af en god MUS er, fx:

- At man gennem dialogen har opnået god forventningsafstemning om dette års særlige indsatser fx indenfor egen undervisning, samarbejde omkring udviklingen af fag og skole, mv.
- At man på en god måde også har vendt eventuelle udfordringer i arbejdet eller på arbejdspladsen.
- At medarbejderen oplever, at samtalen bidrager til at han/hun kan udvikle sig optimalt i sit arbejde og føle arbejdsglæde og god trivsel.
- At medarbejderen oplever, at der er givet anvendelig feedback på indsats og resultater herunder kompetenceudvikling.
- At nærmeste leder får et bedre kendskab til medarbejderens ønsker og behov for fx særlige rammer i arbejdet og ønsker til kompetenceudvikling. Et bedre kendskab kvalificerer muligheden for at anerkende ønsker og behov, som motiverer den enkelte.
- At man, når der er behov for det, har fået synliggjort muligheder for øget indflydelse på eget arbejde.
- At man har fulgt op på tidligere aftaler og sammen lagt nye spor ud.

Specielt for lærere

I skoleåret 2018-19 afholdes tre MUS-samtaler.

Alle tre samtaler giver mulighed for at drøfte opgavevaretagelse og rammerne herfor.

Kompetenceudvikling er et fast emne ved MUS.

1. Samtale: har bl.a. fokus på årets særlige indsatser – hvordan går det? Også i forhold til prioritering af arbejdstiden.
2. Samtale: har bl.a. fokus på undervisningsevaluering
3. Samtale: har fokus på det kommende skoleår.

MUS er ikke tjenstlig samtale og ikke lønsamtale.

Specielt for TAP og Ledelse

Ledere har MUS efter aftale.

TAP 1 har MUS i perioden nov. – dec. 2018.

TAP 2 har MUS i perioden okt. – januar 2019

Skolens værdier, visioner og strategiske indsatser er et pejlemærke – også i MUS

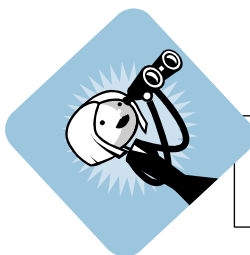
Med afsæt i vores værdier og skolens strategi skaber vi et gymnasium, hvor spændende og varieret undervisning samt frivillige aktiviteter og gode relationer indenfor og på tværs af klasser og årgange giver vores elever de bedst mulige betingelser for et levende og engagerende gymnasieliv.

VISIONEN

*Et fagligt stærkt gymnasium
På højde med sin tid og tæt på den enkelte elev*

Det betyder, at vi uddanner unge mennesker, på en sådan måde, at de:

- **Bliver så fagligt dygtige, som de kan.**
- **Får et stort udsyn i forhold til omverdenen.**
- **Opnår personlig myndighed og handlekraft**



Strategien: Konkrete mål, handleplaner, efteruddannelse mv. understøtter den gode proces i skoleudvikling

BG's grundlæggende værdier

1. Elevens læring, dannelse og trivsel i centrum
2. Bæredygtig udvikling af undervisningen indenfor og på tværs af
Science – Samfundsfag - Sprog og Kunst
3. Fokus på relationer og inkluderende fællesskab
4. Opmærksomhed og samarbejde i forhold til omverdenen
5. Vedholdenhed og engagement

Indsatsområder for skoleåret 2018-19

Et udvalg af de indsatser vi har, ses her.

Samarbejde om udvikling af undervisning og klasser

- Samarbejde om at udvikle flerfaglige forløb herunder videnskabsteoridelen
- Klassemøder. Fra tjekliste til levende dialog om udvikling af klasse, fag og didaktik.

Kvalitetssystemet implementeres

- Fokus på den løbende proces. Tydelig forbindelse mellem opfølgingsplan og strategiplan.
- Tydelighed om hvem, hvad, hvordan.

Særlige skoleindsatser – internt og eksternt

- Iværksættercafe
- NVH-projektet / SRO
- Nye netværk m. grundskoler, Steen Beck mv.
- Nye undervisningstilbud til grundskoler (markedsstrategi)
- Informatik som nyt fag
- Nyt talent til BG?

Fastholdelse og opbygning af studieparathed – som beskrevet bl.a. i fastholdelsespolitikken

- Rum indrettes til udfordrede elever – trivsel
- Elevteam
- Implementering af nye studie- og ordensregler.
- Faglig læsning

Internationalisering / udsyn

- Global kulturuge
- Udvekslings elever – særlig indsats

IT og digitale kompetencer

- Konkrete indsatser og mål - Digital dannelse version 2

Udviklingsarbejdet

Vi samarbejder om at udvikle undervisningen inden for skolens indsatsområder.

Vi vil bruge vores nye kvalitetssystem til at lave opfølgingsplaner og strategier for udviklingen af undervisning, fag og skole.

Inden dette skoleår begyndte aftalte vi særlige indsatsområder. Strategigruppen tog udgangspunkt i et PR-møde om strategi d. 4. april. SU, PUMA og bestyrelsen har desuden været inde over.

Det er helt centralt, at vi skal arbejde videre med udviklingen af undervisningen i forbindelse med implementeringen af reformen. På skoleniveau sker dette også på klassemøderne, som i stigende grad har en dagsorden der ikke er en tjekliste for hvem gør hvad, men en dagsorden som skal skabe dialog og udviklingen af klassen og studieretningerne herunder de flerfaglige forløb, digital dannelse, globalisering samt eksternt samarbejde og karrierelæring.

Kompetencestrategi

Se hjemmesiden

Forberedelse til MUS (lærere)

Læreren læser referatet fra sidste MUS med henblik på at følge op på aftaler og hensigter. Den øvrige forberedelse tager udgangspunkt i dagsordenen og skal være med til at kvalificere MUS-samtalen.

For at kvalificere dialogen om opgaver og tid skal man medbringe opgaveportfolio med notater om eventuelle ændringer, så vi sammen kan sikre overensstemmelse mellem lærer- og ledelsesnotater på området.

Alle bør tjekke, om der er urimelig stor forskel på den registrerede tid, og den tid man indtil nu er lønnet for. Hertil kan man bruge det udsendte regneark.

Alle forventes at have kendskab til det samlede MUS-koncept for dette skoleår herunder indsatsområder og kompetencestrategi. Materialet ligger på hjemmesiden og i mappen MUS, i TEAMS.

Forberedelse til MUS (leder)

Lederen informerer medarbejderne samlet om den kommende MUS. Informationen skal sikre, at medarbejderen kender formål, ramme og tidsplan for MUS. Lederen indkalder til MUS og oplyser, hvor baggrundsmaterialet ligger samt forbereder opfølgning fra sidste MUS.

Dagsorden for MUS (lærere)

Møde 1: Efterår 2018. 30 min.

- Opgaver og arbejdsglæde (Herunder siden sidst – opfølgning)
Skolestart samt hvordan tegner det sig for dig på kort og længere sigt med den daglige undervisning og særlige indsatser.
Hvis der knaster, vil vi gerne have dem vendt, ligesom vi gerne vil høre dine tanker omkring egen udvikling og skoleudvikling f.eks. i forbindelse med Gymnasireformen.
- Tid og trivsel
Hvordan går det?
- Kompetenceudvikling
Ønsker til kompetenceudvikling/efteruddannelse.
Er der en kobling til skolens indsatsområder, faggruppeudvikling eller reformimplementering.

Møde 2: Vinter 2019. 60 min.

- Siden sidst – opfølgning også i forhold til evt. undervisningsobservation.
- Undervisning og evaluering i overensstemmelse med kvalitetssikringsplanen 18-19.
I 16-17 var fokus på tydelighed fx i feedback på skriftlige afleveringer, i lektiegivning, mål for undervisningsforløb og enkelttimer osv.
Hvilket fokus har der været, og hvilket fokus vil der være fremadrettet fx på baggrund af refleksion over undervisningsevalueringerne og elevernes resultater.
- Dialog om arbejdet og samarbejdet i øvrigt.
- Dialog om ønsker til opgaver og kompetenceudvikling i fremtiden
- Dialog om tid og trivsel.
- Andet

Møde 3: Sommer 2019. 30 min.

- Opsamling på året der gik.
En slags kvalitetsvurdering. Refleksiv og dialogisk.
- Fremadrettet
Dialog om den nye opgaveportfolio og det nye arbejdsår.

Dagsorden for MUS (Nye lærere med under 2 års erfaring)

- **Møde 1 Efterår 2018. 45 min**
 - a. Hvordan går det med undervisningen?
 - b. Hvordan trives du med dit arbejde herunder samarbejdet med andre på skolen?
 - c. Ønsker til udvikling fagligt og personligt

- **Møde 2: Vinter 2019. 30 min**
 - d. Undervisning og evaluering (Hvordan bruges evalueringen?)
 - e. Opgaver i fremtiden herunder udviklingsopgaver og drøftelse af ønsker.
 - f. Planlægning af kompetenceudvikling.
 - g. Opgaveløsning og arbejdstid – status.
 - h. Andet

- **Møde 3: Sommer 2019. 30 min**
 - i. Kvantitativ og kvalitativ opsamling på året der gik.
 - j. Fremadrettet – den nye opgaveportfolio og det nye arbejdsår.

Dagsorden for MUS (TAP1 & TAP2)

Rektor holder MUS med pedel, it og administration (TAP1).

Pedel holder MUS med rengøringspersonalet (TAP2).

Som udgangspunkt holder pedel møde med rengøringspersonalet, inden han selv holder MUS med rektor. MUS-skemaer udleveres inden mødet og udfyldes til eget brug og kan bruges i samtalen.

Nedenstående punkter uddybes i skemaet:

1. Indledning af MUS: Forventninger til samtalen
2. Siden sidst – opfølgning på punkter fra sidste MUS
3. Samarbejde og trivsel
4. Fremtidige opgaver og kompetenceudvikling
5. Aftaler og handlingsplaner (kun TAP1)

Referat af MUS

Nærmeste leder skriver referat, og medarbejderen kommenterer efterfølgende efter behov.

Referaterne arkiveres i personalemappen i det administrative system DocuNote.

FUS - Faggruppeudviklingssamtaler

Faggrupperne er fordelt mellem ledelsesrepræsentanterne. Fordelingen ses på skolens hjemmeside under Kontakt os – Ledelse og administration, Funktioner.

Faggrupper eller andre grupper på tværs af fag opfordres til at inddrage ledelsesrepræsentanten i drøftelser omkring udviklingsarbejdet, fx i forbindelse med den fremadrettede evaluering midtvejs og til sidst. Ledelsesrepræsentanten kan ligeledes tage initiativ til et møde omkring udviklingsarbejdet.

Ledelsen skifter fra år til år mellem møder med faggruppelederne og egentlig FUS hvor man mødes med hele faggruppen med henblik på at drøfte udviklingen.

GRUS – Gruppeudviklingssamtaler for nye kollegaer det 1. år

Sådan skriver vi i en fælles mail til nye kolleger:

I inviteres hermed til en samtale, hvor vi under afslappede former kan drøfte jeres første oplevelser her på BG. I ledelsesteamet vil vi gerne bruge samtalen til at videreudvikle bl.a. vores modtagelse af nye medarbejdere. Det vil være fint, hvis I kan nå at tænke over nedenstående punkter før samtalen, og I er velkomne til også at bringe andre emner på banen.

- **Modtagelse**
 - Hvad fungerer godt, og hvad fungerer ikke?
 - Hvad skal der samles op på, for at jeres arbejde fungerer optimalt?
- **Hvordan oplever I skolen, jeres arbejdsopgaver, jeres arbejdssituation og samarbejdet?**
 - Er der noget, der undrer jer? – det kan være såvel af positiv som negativ art.
 - Hvad synes I fremmer trivsel og motivation? – hvad hæmmer?
 - Hvad kan ledelsen gøre for at fremme arbejdsbetingelserne for nye lærere?

Vi kan komme ind på det daglige arbejde, samarbejdet også andre personalegrupper, forholdet til eleverne, andre opgaver på skolen end din primære opgave mv.