

Opfølgning på nøgleområde 7:

Projekt - og funktionsbeskrivelse, Nørre Gymnasium

Projektets navn:	MUS
Projektets formål:	<ul style="list-style-type: none"> - At anerkende og støtte den ansatte i at finde frem til dennes faglige og personlige mål og herefter skabe mulighed for at opfylde dem. - At opnå en sammenhæng mellem den ansattes behov og fremtidsønsker og skolens vision og værdier.
Projektets ansvars- og indsatsområder:	MUS skal sikre den løbende udvikling af den enkelte medarbejders kompetencer under hensynstagen til den enkelte lærers forudsætninger og behov på den ene side og skolens udvikling og strategi på den anden side.
Succeskriterier	<ul style="list-style-type: none"> - Alle medarbejdere gennemfører en MUS. - Medarbejderne oplever en anerkendelse af deres arbejde. - Bedre sammenhæng mellem de ansattes ønsker og kompetencer og skolens vision og værdier
Projektets medlemmer:	JB, JH, ID, MH og JR
Evaluering	<ul style="list-style-type: none"> - Opfølgning: De enkelte MUS skal ende med en plan for den videre udvikling for den enkelte medarbejder. På baggrund af MUS iværksættes en række tiltag til faglig og pædagogisk ajourføring af den ansatte. - Ved afslutningen af hver MUS vil der være en kort mundtlig evaluering af den valgte fremgangsmåde for MUS (samtalepapir – se under fremgangsmåde) og den enkelte lærers indholdsmæssige udbytte af MUS. Efter alle samtaler er gennemført, udarbejdes en kort opfølgningstekst (se under opfølgning) med hovedkonklusionerne fra den mundtlige evaluering, som danner baggrund for en justering af MUS ved næste runde samtaler om 2 år.
Mødefrekvens og tidsforbrug:	Ca. 100 MUS mellem medarbejdere og ledelse
Hvor kommunikeres om funktionen?	Referater for den enkelte medarbejder og en samlet opfølgning efter afslutningen af MUS.
Opfølgning	Alle medarbejdere har fået tilbudt MUS-samtale i år, hvoraf ca. 65 har benyttet sig af tilbuddet. Der har været udarbejdet et

Opfølgning (fortsat)

spørgeskema, som grundlag for samtalen. Det har ikke været et krav, at det skulle bruges, hvilket er sket i ca. halvdelen af tilfældene. Skemaet blev af de, der brugte det, opfattet som værende for alment og for detaljeret. Vi vil derfor fremover overveje en skabelon, der er mere åben og har stærkere tilknytning til Nørre G-virkeligheden. Skabelonen skal have øje for, at medarbejderudviklingssamtalen er en udviklingssamtale både for den enkelte medarbejder, ledelsen og for organisationen. Udvikling går begge veje. Således kan samtalen blive et redskab for det fælles ansvar for udvikling af organisationen. Dette skal ske samtidig med, at lærerens dagsorden også bliver omdrejningspunkt. Der vil således blive lagt mere op til selvrefleksion og selvevaluering hos den enkelte ansatte i de kommende MUS.