

# Gymnasierreform og selveje på Odder Gymnasium

# Hvad har vi "tabt?"

- UVM- hvor er de? (de-decentralisering):

Rammestyring: "Gør det meste selv – men rapportér for en sikkerheds skyld"

- Økonomisk sikkerhed er væk
- Lærerens autonomi? Og hvad med medbestemmelse?
  - Udvalgsstruktur/faste udvalg
- Ledelsens kendte hierarki er væk

# Hvad har vi adopteret?

- Rammestyring
  - Selvledelse
- Selvevaluering

# Hvad har vi vundet?

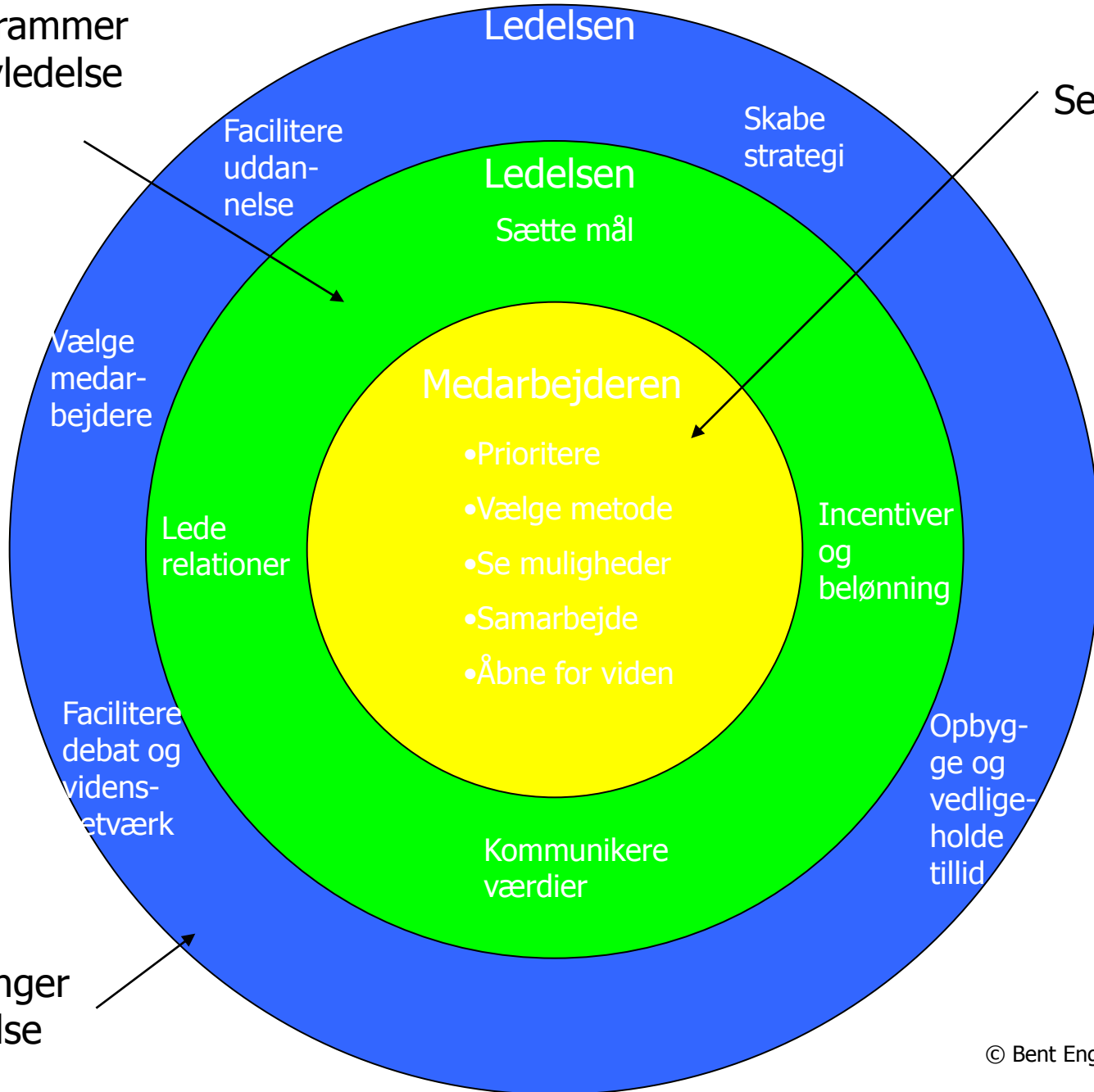
- Ny faglig ledelse som hjælper selvledelse i gang
- Nye lærerroller – til nye elevtyper
- Ny anderledes medbestemmelse – om undervisningen
- Genskabelse af ny (fler)faglighed (ny faglig hjemmebane)
- Nye samarbejdsfora: fag – og flerfaglige grupper, team, skolenet
- Nye kommunikations og beslutningsfora
- Frihed til selvevaluering – som viden ej kontrol
- Ad hoc grupper, der løser opgaver og opløses

- 
- Dobbelt- krav/udfordring:
    - Decentralt: forankring i skolekulturen
    - Centralt: sammenlignelighed/konkurrence/marked

# Organisation "Styring af selvstyring"

- Autonomi >< selvledelse.
- Fast og løst koblet system.
- Organisation som proces.
- "Oversættelse" af kompleksitet.

Skabe rammer  
for selvledelse



Ledelsen

Selvledelse

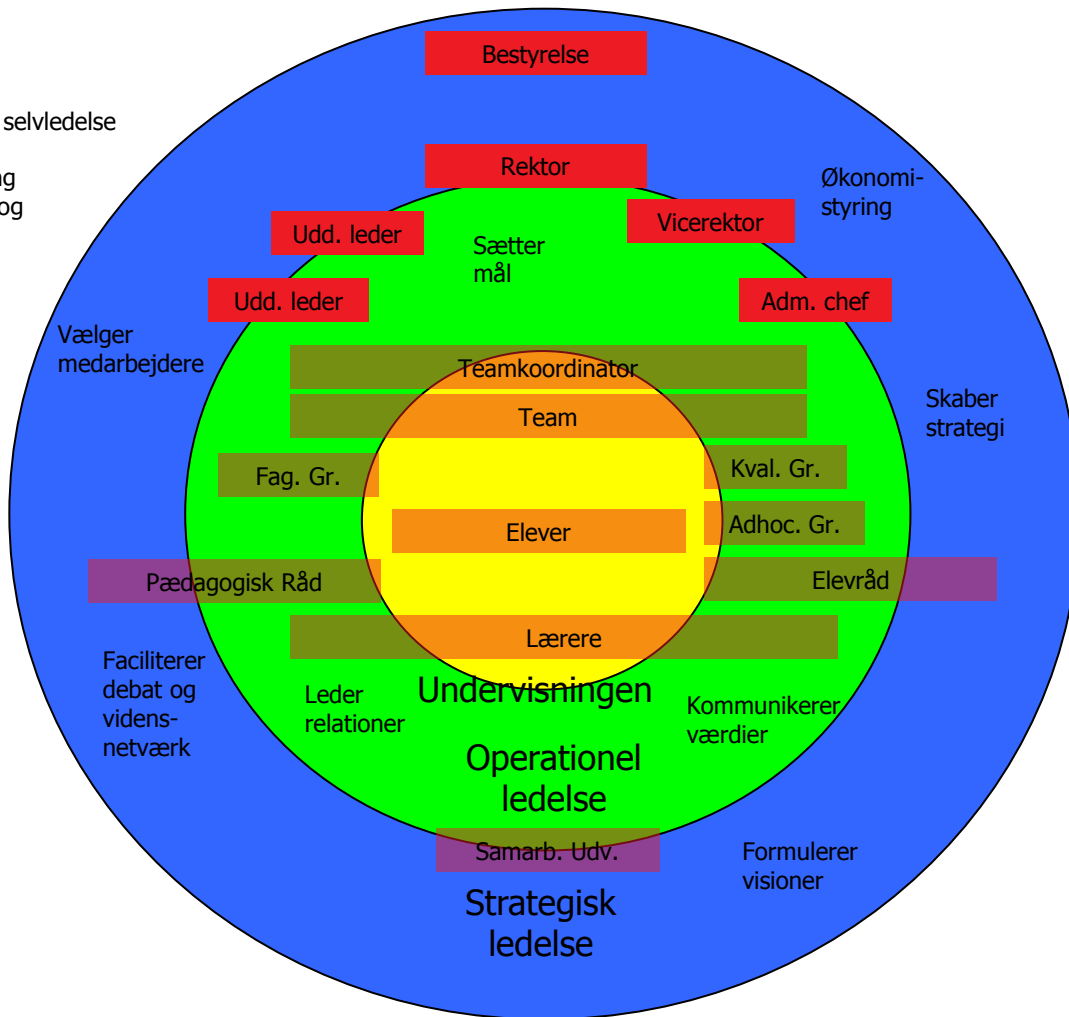
Ledelsen

Medarbejderen

- Prioritere
- Vælge metode
- Se muligheder
- Samarbejde
- Åbne for viden

Kommunikere værdier

- Selvledelse
- Rammer for selvledelse
- Forudsætning for rammer og selvledelse



# Fra Odder Gymnasiums kvalitetssystem hedder det:

”Skolehverdagen er i virkeligheden omskiftelig, kompleks og ikke altid til at styre, ej heller lader den sig kontrollere eller planlægge i alle detaljer. At kunne handle i hverdagen drejer sig derfor ikke kun om at kunne beslutte ud fra modeller eller at kunne forudse alt. Derimod er der behov for plads til *selvledelse* i situationen og i samarbejdet - med respekt for helheden.”

- kræver klar rollefordeling og løbende dialog
- giver et udviklingspotentiale

# ”Oversættelse”

- Formaliseret mødestruktur
  - PR-møder
  - Elevrådsmøder
  - Møde i kvalitets- og ad-hoc grupper
- Møde mellem teamkoordinatorerne og ledelse
- Teamets møder med eleverne

Eksempel på klarhed i roller/opgaver:  
Lærerteam, lærer, teamkoordinator, ledelse  
på Odder Gymnasium

**"OG SÅDAN:"**

***Hvad gør vi?***

***Hvem gør hvad?***

***Hvordan gør vi?***

***En elektronisk kogebog***

EX. 1 fra OG SÅDAN:

Lærerteam: 2 lærere hvoraf én er teamkoordinator; alle lærere er i ét team

**Rolle** : Teamlærerne er ”oversættere” mellem undervisningen/ elever og skolens værdier/mål.

**Konkrete opgaver:**

- at afholde møde for klassens lærere m.h.p. :
  - at koordinere studieplanen, (arbejdsformer, skr. arbejde i forhold til skolens kompetenceniveauer for at sikre sammenhæng og progression for eleverne.)
  - at koordinere den løbende evaluering på baggrund af skolens evalueringsplan
- at afholde klasse-møder med eleverne m.h.p. ”oversættelse”
- 1g: intro, klassekultur, forældremøde
- 2g: Flerfaglige samarbejder, studierejser

## Ex 2 fra OG SÅDAN:

”Teamkoordinator” opgaveansvar med relation til kollegerne, men ikke personaleansvar

- Deltager i månedlige møder med skolens ledelse
- Bindeled mellem elever og studievejledere, læsevejleder, administration
- Teamets rollefordeling, tilrettelæggelse og mødeledelse af teammøder, semester møde med klassens øvrige lærere
- Tilrettelægger i samarbejde med det øvrige team møde med klassen 2 gange pr semester: *klassen, undervisningen og skolen på dagsorden.*

# Med lærerøjne

- Mere direkte indflydelse på undervisningen
  - Bedre kendskab til klassen og elever over et helt gymnasieforløb
  - Team + faggrupper: Kvalificeret sparring og støtte til beslutninger om og implementering af (fler)faglige og pædagogiske tiltag
  - Teamkoordinator: kontakten til de andre team og ledelsen af meget stor værdi
- Mulighed for personlig, faglig/pædagogisk udvikling i samarbejde/net med andre

# Med ledelsesøjne

- Hvad skal vi?
- Styre processer, der indfanger væsentlige styringsmål  
(Pæd dag)
- Facilitere faglig sparring, netværk, samarbejdsfora
  - Ad hoc grupper, der løser opgaver
- Tiltrække og fastholde lærere med spændende projekter/udvikling
  - Hvad får vi?
  - Medejerskab i forhold til skolens målsætning, værdigrundlag, kvalitetssystem, (mindre økonomi)
  - Høj kvalitet og ny faglighed

Eksempler på rammesat udvikling via  
netværkssamarbejde om kvalitet:

- et samarbejdsprojekt mellem 3 gymnasier:  
(Nørresundby/Faaborg/Odder)

*Opfølgning på evaluering og revision  
af studieretningsgymnasiet*

# Netværkssamarbejde om politiske reformer

- **Emner**

- **1 Studieretningsgymnasiets potentiale:**

- Synergieffekt og identitet*

- **2 Nye elevtyper;** *Elevernes jobkompetence lærernes relationskompetence*

- **3 IT + nye læringsrum**

- **4 Anvendelsesorientering i 2. fremmedsprog**

- **Kommunikation**

- **Lærere+ledelse: skolemøde, tværskolemøder**  
**Ning-konference**

# Eksempler på rammesat udvikling via samarbejde om selvevaluering:

Et samarbejdsprojekt mellem EVA + 3 gymnasier:(Favrskov/ Nørre G/Odder):

*”Klar til selvevaluering - inspirationsmateriale til gymnasier”*

1. Hvordan kan målsætning og indsatsområder blive fælles eje?
2. Hvordan kan undervisningsevaluering blive en integreret og central del af den samlede selvevaluering?
3. Oplæg til processtyring: Hvordan får lærerne ejerskab til 1+2?

# Hvor skal vi hen nu?

Mere selvledelse?? – og faglig sparring??

- Faggruppesamtaler – nyt faggruppekoncept
- Færre centralt aftalte møder - rum til forskellighed i samarbejdsrelationer
- Større fleksibilitet i skemaplanlægningen indenfor den enkelte studieretning, selvforvaltning af flerfaglige fag, flexdage mm ?
- Færre rammer??

- Selvledelse
- Rammer for selvledelse
- Forudsætning for rammer og selvledelse

