

# Lokal undervisningsplan

## Organisation C

gf2

EUX merkantil

2021/22



**TRADIUM**

Minervavej 57

8960 Randers SØ

## Indhold

Gældende regler og rammer .....	3
Overordnet pædagogisk/didaktisk ramme .....	3
1. Mål for undervisningen.....	3
1.1. Faglige mål og læringsmål .....	4
2. Indhold i undervisningen .....	7
2.1. Planlagt fagligt indhold.....	7
2.2. Helhedsorientering .....	9
2.3. Praxisrelatering .....	10
2.4. Tværfaglighed.....	10
2.5. Differentiering.....	10
2.6. Projekter.....	11
3. Evaluering og bedømmelse .....	11
3.1. Evaluering og feedback .....	11
3.2. Bedømmelse som afsluttende evaluering .....	12

## Organisation C EUX, 3 uger

### Gældende regler og rammer

#### Hovedbekendtgørelse

- [Bekendtgørelse om erhvervsuddannelser](#) [27.12.2019]

#### Uddannelsesbekendtgørelse (gf2 merkantil):

- [Bekendtgørelse om grundfag, erhvervsfag, erhvervsrettet andetsprogsdansk og kombinationsfag i erhvervsuddannelserne og om adgangskurser til erhvervsuddannelserne](#) [26.05.2020]
- [Bekendtgørelse om detailhandelsuddannelsen med specialer](#) [09.03.2021]
- [Bekendtgørelse om handelsuddannelsen med specialer](#) [09.03.2021]
- [Bekendtgørelse om kontoruddannelsen med specialer](#) [09.03.2021]
- [Bekendtgørelse om erhvervsuddannelsen til eventkoordinator](#) [15.04.2020]

#### Læreplan og vejledning:

- [Organisation C](#) – grundfag til brug for merkantile gf2 eux-forløb, maj 2020
- [Vejledning Organisation C](#), grundfag til brug for merkantile gf2 eux-forløb, EUD Konto- ret 2019
- [Vejledning til caseeksamen](#), Center for Erhvervsuddannelser og forberedende Grundud- dannelselse 2019

### Overordnet pædagogisk/didaktisk ramme

Skolens pædagogiske og didaktiske grundlag er beskrevet i [det pædagogiske hjul](#), som danner retningslinjer for, hvad vi anser for god undervisning, og hvad der skal være synligt i vores undervisning. Det pædagogiske hjul indeholder både krav og muligheder, som vi skal have for øje når vi planlægger og gennemfører undervisningen. Samtidig er det vigtigt, at der stadig er plads til det enkelte lærerteam eller den enkelte lærers egen pædagogiske profil, så alt ikke synes planlagt på forhånd.

Skolens overordnede forhold, praktiske oplysninger og det pædagogisk didaktiske grundlag er beskrevet i den overordnede LUP, som findes her: [\[INDSÆT LINK\]](#)

## 1. Mål for undervisningen

Organisation C er et fag på gf2 EUX merkantil. Tradiums lokale undervisningsplan for gf2 findes her: [\[INDSÆT LINK\]](#)

Organisation er et samfundsvidenskabeligt fag, der omfatter viden om organisatoriske strukturer og processer, herunder ledelse i organisationer. Faget giver viden og kompetencer til forståelse om ledelsens og de ansattes muligheder for at tilpasse organisationen under hensyn til udviklinger i virksomhedens omverden.

Fagets formål er bl.a., at eleverne skal udvikle deres evne til at analysere, vurdere og formidle problemstillinger omkring ledelse og organisation gennem anvendelse af fagets teori. Undervisningen skal desuden fremme elevernes evne til at arbejde struktureret og målrettet, men også innovativt med løsning af en virksomheds ledelsesmæssige og organisatoriske udfordringer. Undervisningen skal bidrage til udvikling af elevernes digitale kompetencer og dannelse.

Desuden skal undervisningen fremme elevernes nysgerrighed, engagement i fagets discipliner og kernestofområder.

Se [læreplan organisation-C](#).

## 1.1. Faglige mål og læringsmål

### Faglige mål

De faglige mål i organisation C fremgår i afsnit 2.1 i fagets fagbilag og vejledning.

Eleverne skal kunne:

1. afgøre, hvilke forhold der har betydning for virksomhedens ledelse og organisation, herunder demonstrere viden og kundskaber om fagets identitet og metoder
2. identificere, formulere og løse ledelsesmæssige og organisatoriske problemstillinger anvende ledelsesmæssige og organisatoriske modeller
3. ræsonnere med anvendelse af fagets teori, herunder kunne forklare sammenhænge mellem ledelsesmæssige og organisatoriske forhold i en given kontekst
4. indsamle og bearbejde simple informationer om virksomhedens ledelsesmæssige og organisatoriske forhold
5. fortolke og formidle informationer om virksomhedens ledelsesmæssige og organisatoriske forhold bredt og i samspil med andre fag
6. udvælge og anvende relevante digitale værktøjer.

### Læringsmål

I faget anvendes lærebogen [organisation niveau C](#), der består af 16 kapitler (Kapitel 7 er ikke relevant for faget). Hvert kapitel indledes med kapitlets opbygning. Denne tydeliggørelse af kapitlernes opbygning medvirker i høj grad til at gøre fagets indhold mere forståeligt, anvendeligt og meningsfuldt.

**Læringsmål 1:** *Redegøre for organisationsteoretiske skoler i et historisk perspektiv (kapitel 12 og 13).*

Her skal eleven lære at redegøre for, hvordan forskellige teorier om organisationer har afløst hinanden igennem tiden.

Eleven skal desuden øve sig i at se disse teorier som en afspejling af forskellige perioder i moderne historie.

Med den viden vil eleven blive i stand til at forstå, hvorfor og hvordan forskellige organisationsteorier har forskelligt fokus og interesserer sig for forskellige dele af organisationens liv.

**Læringsmål 2:** *Diskutere og vurdere problemstillinger omkring en organisations strukturer og processer (kapitel 14 og 16).*

Her skal eleven lære, at der er forskellige måder at designe eller opbygge en organisation på.

Først og fremmest skal eleven beherske de enkelte designparametre, og eleven skal kunne vurdere disse i forhold til organisationers effektivitet og livsduelighed.

Designparametrene handler om organisationens struktur eller byggeklodser, og eleven skal lære, at forskellige omverdens betingelser, organisationens alder, opgavernes karakter m.v. er med til at bestemme hvilke designparametre, der understøtter organisationens målsætninger.

Design af organisationer er hermed lidt ligesom at tage papir og blyant frem og begynde at tegne og skrive ned, hvordan eleven mener, organisationen bedst muligt når sine mål. Eleven skal se på, hvilke funktioner (it, økonomi, produktion, salg m.v.) eleven har brug for i organisationen for at nå ud til dine kunder.

Eleven vil herigennem også lære at anlægge et mere dynamisk perspektiv på organisationen, fordi eleven skal huske at se på, hvordan andre vigtige elementer i omgivelserne 'ser ud' og forandrer sig, når eleven skal beslutte sig for sit design.

En af de vigtige ting eleven skal lære i dette forløb er, at design af organisationer ikke er noget man gør én gang, men er en løbende proces, som hele tiden er i fokus for organisationens ledelse. Det kan fx være nødvendigt at redesigne organisationen, hvis eleven vil forfølge nye mål, hvis kundernes behov ændrer sig markant, hvis eleven vil flytte produktion til udlandet eller andet. Alene en udskiftning i ledelsen kan betyde, at organisationen redesignes, fordi en ny ledelse har andre idéer om, hvordan organisationen skal se ud for at nå sine mål.

**Læringsmål 3:** *Anvende viden om interne organisatoriske samarbejder til at diskutere og vurdere problemstillinger omkring team- og projektorganisering samt team- og projektledelse (kapitel 8, 9, 10 og 11).*

Her skal eleven lære, hvordan grupper eller teams samarbejder i organisationer. Eleven kan sikkert komme i tanke om mange forskellige former for grupper, som eleven er i kontakt med og/eller er en del af i elevens liv: Sportsklubben, vennerne osv.

I arbejdslivet taler vi ofte om 'teams', når vi taler om grupper, der samarbejder tæt om løsning af en opgave.

Eleven skal også lære, hvad der skal til, for at samarbejdet bliver godt. Eleven skal kunne diskutere og vurdere disse faktorer.

Derfor handler det også om hvordan, gruppeeffektivitet bl.a. afhænger af, hvem der deltager i teamet, hvad hver enkelt kan – hvilke styrker han/hun har. Det afhænger også af den opgave eller det projekt, der skal løses og i hvilken organisatorisk ramme, teamet/gruppen placeres. Sidst, men ikke mindst, handler det om ledelsen af teamet og/eller projektet.

Her skal eleven også lære, hvad et projekt er, og hvordan et projekt adskiller sig fra mere rutineprægede driftsopgaver i organisationen.

Eleven skal lære, hvordan et projekt organiseres, det vil sige hvilke roller, der er til stede i et projekt samt hvilke faser, et projekt kan planlægges og gennemføres i.

Projektlederrollen er et væsentligt emne, og eleven skal lære, hvordan denne rolle adskiller sig fra den 'almindelige' linjelederrolle i organisationen.

**Læringsmål 4:** *Diskutere og vurdere kompetenceudvikling i en organisation (kapitel 5 og 6).*

Her lærer eleven, at kompetenceudvikling som emne inden for organisationsteorien er meget mere end blot at deltage i et kursus på dit arbejde.

Vi gennemgår, hvad kompetencer er, hvordan kompetenceudvikling ser ud, når vi kigger på det gennem den enkelte medarbejders briller, gennem organisationens briller, og vi slutter af med at se på kompetenceudvikling som et samfundsmæssigt fænomen. Ved at analysere kompetenceudvikling på forskellige niveauer lærer eleven, at brugen af og behovet for kompetenceudvikling har mange årsager og formål.

Eleven lærer også at se, hvordan emnet kompetenceudvikling i organisationer er nært knyttet til andre emner inden for organisationsteorien – fx emner som motivation, trivsel, og ledelse.

**Læringsmål 5:** *Anvende viden om trivsel, motivation og ledelse til at diskutere og vurdere en organisations ledelsesprocessor (kapitel 2, 3 og 4)*

Her skal eleven opnå viden om motivation og trivsel med henblik på at lære at diskutere og vurdere ledelsesprocesser i en organisation. Vi skal derfor se nærmere på det enkelte menneske i organisationen, hvordan man kan beskrive og forstå mennesket i organisationen, menneskets motivation, dets personlighed og trivsel.

Mange af begreberne – intelligens, motivation, trivsel og udvikling – er meget nært forbundne, og nogle gange kan det være svært at se, hvad der udløser hvad. Er det fx motivation, der udløser en god præstation? Eller er det den gode præstation, der udløser motivation? Med andre ord: Er det nogle gange et spørgsmål om 'hønen eller ægget'?

Desuden skal eleven lære, hvordan ledelse kan defineres, og dernæst skal eleven tilegne sig en række modeller, som hver især belyser ledelsesrollen og ledelsesstil.

eleven skal lære at anvende sin viden om motivation og trivsel til at diskutere og vurdere forhold vedr. organisationens ledelse og ledelsesprocesser.

### Taksonomier

Alle kapitler i lærebogen følger i høj grad de tre taksonomier:

1. Viden (er noget man har)
2. Færdighed (betegner noget, man kan)
3. Kompetence (betegner noget, man gør).

Følgende tabel viser et **eksempel** på sammenhængen mellem fagets faglige mål, kernestof samt indhold:

Fagligt mål	Kernestof	Indhold
<b>Læringsmål 1:</b> Redegøre for organisationsteoretiske skoler i et historisk perspektiv	Organisationsteoretiske skoler	<ul style="list-style-type: none"> <li>• de klassiske skoler</li> <li>• ny organisatorisk tænkning</li> </ul>
<b>Læringsmål 2:</b> Diskutere og vurdere problemstillinger omkring en organisations strukturer og processer	Design af organisationer	<ul style="list-style-type: none"> <li>• organisationens strukturer og processer</li> <li>• interne og eksterne situationsfaktorer</li> <li>• designparametre</li> </ul>
<b>Læringsmål 3:</b> Anvende viden om interne organisatoriske samarbejder til at diskutere og vurdere problemstillinger omkring team- og projektorganisering samt team- og projektledelse	Teamorganisering og teamledelse Projektorganisering og projektledelse	<ul style="list-style-type: none"> <li>• grupper, team og projekter</li> <li>• organisering af team og projekter</li> <li>• ledelse af team og projekter</li> </ul>
<b>Læringsmål 4:</b> Diskutere og vurdere kompetenceudvikling i en organisation	Kompetenceudvikling	<ul style="list-style-type: none"> <li>• organisationens HR funktion</li> <li>• måling af medarbejder kompetencer</li> <li>• måling af kompetencebehov</li> <li>• design af job</li> <li>• udvikling af kompetencer</li> </ul>

Fagligt mål	Kernestof	Indhold
<b>Læringsmål 5:</b> Anvende viden om trivsel, motivation og ledelse til at diskutere og vurdere en organisations ledelsesprocessor	Trivsel, motivation samt ledelse	<ul style="list-style-type: none"> <li>• trivsel</li> <li>• motivation</li> <li>• ledelse i organisationer</li> </ul>

Tabel 1 Eksempel på fagligt mål, kernestof og indhold

## 2. Indhold i undervisningen

Dette afsnit omhandler en beskrivelse af undervisningen:

- 2.1. Planlagte fagligt indhold
- 2.2. Helhedsorientering
- 2.3. Praksisrelatering
- 2.4. Tværfaglighed
- 2.5. Differentiering
- 2.6. Projekter.

### 2.1. Planlagt fagligt indhold

Tradium anvender LMS-systemet T-Learn (Moodle), hvor faget har sit eget undervisningsforløb. Undervisningsforløbet indeholder links til anvendte lære-/opgavebøger samt ekstra undervisningsmateriale (supplerende stof), fx links til videoer, artikler, quizzes, PowerPoints, og ekstra opgaver.

Det faglige indhold tager udgangspunkt i fagets kernestof jf. fagets læreplan og vejledning. Følgende tabel viser sammenhængen mellem T-Learn (LMS), lærebogen og kernestoffet jf. fagets læreplan og vejledning.

Sektion på T-Learn (LMS)	Kapitel i lærebogen	Kernestof
Hvorfor skal du lære om organisation?	Her findes lektionsplanen til faget.	
Materialer og links		
1: Introduktion	1 - Introduktion	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definition af en organisation</li> <li>• Niveauer i en organisation</li> <li>• Organisationen og omverdenen</li> </ul>
2: Det enkelte menneske i organisationen	2 - Det enkelte menneske i organisationen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personlighed</li> <li>• Intelligens</li> </ul>
3: Trivsel og motivation	3 - Trivsel og motivation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tilfredshed og trivsel</li> <li>• Motivation</li> <li>• Forventningsteori og motivation</li> </ul>
4: Ledelse i organisationen	4 - Ledelse i organisationen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ledelsesmæssige udfordringer</li> <li>• Hvad er en leder og hvad er ledelse?</li> <li>• Hvad laver en leder?</li> </ul>

Sektion på T-Learn (LMS)	Kapitel i lærebogen	Kernestof
		<ul style="list-style-type: none"> <li>Hvem er lederen?</li> <li>Ledelse i praksis</li> </ul>
5: Kompetencer	5 - Kompetencer	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hvad er kompetencer?</li> <li>Behov for kompetencer</li> <li>Måling af kompetencer</li> </ul>
6: Kompetenceudvikling	6 - Kompetenceudvikling	<ul style="list-style-type: none"> <li>Udvikling af kompetencer</li> <li>Medarbejderudvikling</li> <li>Organisatorisk læring, udvikling og innovation</li> </ul>
7: Team og grupper	8 - Team og grupper	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hvad er team og grupper?</li> <li>Hvorfor team?</li> <li>Typer af team</li> <li>Teamets adfærd</li> </ul>
8: Teams udvikling	9 - Teams udvikling	<ul style="list-style-type: none"> <li>Teamets processer og udvikling</li> <li>Teamets kultur – teambuilding</li> <li>Organisering i teamstruktur</li> </ul>
9: Organisering af projekter	10 - Organisering af projekter	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hvad er et projekt?</li> <li>Projektets faser og strukturer</li> <li>Projektorganisation</li> </ul>
10: Ledelse og styring af projekter	11 - Ledelse og styring af projekter	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ledelse af projekter</li> <li>Styring af projekter</li> </ul>
11: Klassiske organisationsteorier	12 - Klassiske organisationsteorier	<ul style="list-style-type: none"> <li>Udviklingen i organisationsteoriene</li> <li>Den videnskabelige skole</li> <li>Den administrative skole</li> <li>Den bureaukratiske skole</li> </ul>
12: Nyere organisationsteorier	13 - Nyere organisationsteorier	<ul style="list-style-type: none"> <li>Humanrelations teorier</li> <li>Moderne organisationsteorier</li> <li>Postmoderne organisationsteorier</li> <li>Teorier om komplekse processer</li> </ul>
13: Organisations-strukturer og processer	14 - Organisationsstrukturer og processer	<ul style="list-style-type: none"> <li>Horisontal og vertikal arbejdsdeling</li> </ul>



Sektion på T-Learn (LMS)	Kapitel i lærebogen	Kernestof
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fleksible organisationsstrukturer</li> <li>• Fleksibilitet og decentralisering</li> </ul>
14: Virksomhedens kultur og etik	15 - Virksomhedens kultur og etik	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Virksomhedskultur</li> <li>• Kulturpåvirkende faktorer</li> <li>• Scheins kulturforståelse</li> <li>• Internationale kulturforskelle</li> <li>• Etik</li> </ul>
15: Organisationsdesign	16 - Organisationsdesign	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Design og designparametre</li> <li>• Mekanistisk og organiske organisation</li> <li>• Mintzbergs parametre for organisationsdesign</li> </ul>
16: Individuel emneopgave	Individuel emneopgave	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Afhænger af elevens valg</li> </ul>
Lektionsplaner	<p>På t-learn findes den samlede lektionsplan under "Hvorfor skal du lære om organisation?" til faget.</p> <p>Til hver lektion i faget er der lagt lektiebeskeder på Ludus</p> <p>Hver lektiebesked opbygges efter skabelonen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lektier til i dag</li> <li>• Dagens program</li> <li>• Lektier til [dato]</li> <li>• Quizzer til [dato]</li> </ul>	
Quizzer	Der er udarbejdet i alt 15 quizzer. Quizzerne er hjemmearbejde og indgår som afslutning af hvert kapitel.	
Opgaveløsning	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Til hvert kapitel er der en række opgaver, der skal løses med udgangspunkt i en virksomhed. Gruppeopgaver er altid tvungne grupper. Der er en del individuelle opgaver til aflevering også.</li> </ul>	
Organisation C - individuel emneopgave	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eleven vælger selv emner fra faget, hvor de anvender teorien i praksis på en selvvalgt virksomhed, som de eller deres forældre arbejder i.</li> </ul>	

Tabel 2 Sammenhæng mellem LMS, lærebog og kernestof

## 2.2. Helhedsorientering

På niv. C anvendes eksempler, opgaver og cases, der dækker virksomhedstyper inden for både detail, engros, service og produktion. Dermed dækkes alle virksomhedstyper, hvor eleverne senere søger praktikplads. Dette medvirker til at skabe en helhed mellem undervisningen, samfundet og elevens fremtid.

Den individuelle emneopgave i organisation C, der udarbejdes på alle taksonomiske niveauer, medvirker til, at faget samlet set også opfattes som en helhed.

De følgende afsnit 2.3-2.6 bidrager også til at skabe en helhedsorienteret undervisning.

## dPraksisrelatering

I organisation C indgår emner som fx trivsel, motivation, ledelse og kompetenceudvikling. Her inddrages virksomheder, eleverne kender fra fx deres fritidsjob, tidligere jobs og deres families arbejdsplads.

Et kapitel startes typisk med teoretiske, deduktive eksempler. Formålet er her, at eleverne opnår et teoretisk kendskab til kapitlets begreber, teorier og modeller.

Efter gennemgangen af kapitlerne arbejdes med praktiske, induktive opgaver. Formålet er her, at eleverne med udgangspunkt i en praktisk problemstilling selv kan finde og anvende de mest hensigtsmæssige teorier og modeller i den teoretiske værktøjskasse fra tidligere gennemgåede kapitler.

## 2.3. Tværfaglighed

Organisation C har en del emner til fælles med andre grundfag.

- **Dansk C:** I organisation C skal eleven kunne analysere organisationer ud fra en helhedsorienteret synsvinkel. Da dette foregår på dansk, bidrager elevens kompetencer i dansk C i høj grad til målopfyldelsen i Organisation C ved, at eleverne kan udtrykke sig hensigtsmæssigt (formelt korrekt, personligt og nuanceret, såvel mundtligt som skriftligt) samt analysere og vurdere ikke-fiktive problemstillinger.
- **Erhvervsinformatik C:** I organisation C skal eleven bl.a. kunne anvende relevante og digitale redskaber.  
Dermed bidrager elevens kompetencer i erhvervsinformatik til målopfyldelsen i organisation C ved, at eleverne fx kan: Redegøre for, hvordan virksomheder skaber værdi gennem anvendelse af kompetenceudvikling, it-projektstyring og digitalisering.
- **Erhvervsøkonomi C:** I organisation C arbejdes der fx med problemstillinger omkring matching af medarbejdernes kompetencer med organisationens behov for kvalificeret arbejdskraft samt beskrivelse af sammenhænge mellem motivation, trivsel, medarbejder indflydelse og medarbejdernes effektivitet.  
Dette kan relateres til emnerne: problemstillinger omkring måling af de kritiske succesfaktorer for virksomhedens videnskapital samt udarbejdelse af økonomiske nøgletal der kan anvendes til analyse af udviklinger i medarbejdernes effektivitet i faget VØ C
- **USF:** Da USF er den praktiske anvendelse af alle grundfagene på uddannelsen anvendes der naturligvis også emner fra faget organisation i dette fag bl.a.: organisationens opbygning, stillingsbeskrivelser, trivsel i forhold til arbejdspladsens indretning.

## 2.4. Differentiering

I organisation C er der traditionelt set meget stor forskel på elevernes forkundskaber. Dette skyldes typisk elevernes forskelle i grundlæggende praktisk erfaring fra tidligere jobs og generel motivation. En del af eleverne har aldrig haft et fritidsjob eller arbejde for de voksnes vedkommende.

Det vægtes derfor, at alle elever i god tid før undervisningen har adgang til en lektionsplan, der opstilles efter følgende skabelon:

- Lektierne til dagen,
- Dagens program og
- Lektier til næste gang.

Eleverne har adgang til Organisation C bøger fra både Trojka og Praxis og derved adgang til repetition efter behov. Undervisningen (et modul af 2x45 minutter) følger typisk følgende skabelon:

- Læreren viser dagens lektionsplan
- Kort repetition af hvad vi lavede sidste gang (elevinvolvering)
- Eleverne fremlægger svar på dagens lektier
- Nyt stof gennemgås og lektier gives for
- Der arbejdes med lektier til næste gang.

I gennemgang af nyt stof tages udgangspunkt forskellige virksomhedstyper, brancher og ejerformer. Her kan anvendes fx lærebogen, relevante artikler, nyhedsindslag og screencasts.

Når eleverne på klassen arbejder med lektier til næste gang, kan de arbejde individuelt eller i grupper. Læreren kan spørges efter behov. Det, der ikke nås på klassen, er hjemmearbejde.

Mht. læsning opfordres eleverne til følgende:

- Læs først indledningen til kapitlet (introduktion og læsemål).
- Læs kapitlets afsnit.
- Tag gerne noter undervejs (evt. som noter i iBogen).
- Læs igen kapitlets læsemål. Reflekter over, hvad der hænger fast/ikke hænger så godt fast.
- Noter evt. spørgsmål/undren og spørg næste gang på klassen.
- Afslut med at løse quizen tjekspørgsmål til kapitel XX på t-learn.

## 2.5. Projekter

I løbet af undervisningen udarbejder eleverne et projekt – den individuelle emneopgave:

Forløb	Arbejdsform	Varighed
Individuel emneopgave	Individuelt	ca. 6 moduler

Tabel 3 Projekter i organisation C

## 3. Evaluering og bedømmelse

Dette afsnit omhandler:

- 3.1. Evaluering og feedback
- 3.2. Bedømmelse som afsluttende evaluering

### 3.1. Evaluering og feedback

Evalueringen på klassen gennemføres både summativt og formativt. Eleverne fremlægger gruppeopgaver, hvor løsningerne diskuteres. Læreren konkluderer derefter på, hvad der var godt/mindre godt og der henvises til de teorier, modeller og kilder, der fremadrettet bør inddrages ved løsning af lignende opgaver.

Ved quizzet på T-learn får eleverne automatisk en procentscore samt den vejledende løsning.

Alle individuelle opgaver skal afleveres. Der gives skriftlig feedback med enten bestået eller karakter for opgaven. Den individuelle emneopgave skal desuden fremlægges på klassen, hvor eleven modtager en mundtlig feedback med, hvad var godt/mindre godt. Desuden modtager eleven efterfølgende en skriftlig feedback på fremlæggelsen i denne modtager de også en karakter.

### 3.2. Bedømmelse som afsluttende evaluering

#### Bedømmelsesgrundlag

Der afgives delkarakterer to gange i forløbet efter ca. 9 uger og ca. 14 uger. Karaktererne afgives på baggrund af en helhedsbedømmelse af elevens opfyldelse af de faglige mål på de tidspunkter, hvor karaktererne afgives. Her tilbydes eleven en samtale mht. begrundelse for karakteren samt hvad eleven evt. fremadrettet kan gøre for at fastholde/hæve karakteren.

Ved slutningen af skoleåret afgives en standpunktskarakter. Bedømmelsesgrundlaget er her en samlet helhedsvurdering af elevens mundtlige præstation i den daglige undervisning (forståelse af teori, modeller sammenhænge m.v. og løsning af opgaver) samt quizzer og individuel emneopgave.

#### Bedømmeskriterier

Alle karakterer afgives iht. [7-trins skalaen](#).

I karakterskalaen skelnes mellem væsentlige og uvæsentlige mangler. Her gives eksempler på, hvordan denne skelnen vurderes i Organisation C undervisningen på Tradium gf2eux merkantil:

Emne	Væsentlig mangel	Uvæsentlig mangel
Motivation	Eleven kender ikke typiske forskelle på indre og ydre motivation.	Eleven kan ikke huske, hvad de to begreber også kaldes.
Ledelse	Eleven kan ikke forklare de forskellige ledelsestyper.	Eleven kan forklare forskellen på de forskellige ledelsestyper, men ikke huske alle kendetegnene på dem.
Kompetencer	Eleven kan ikke forklare forskellen på kompetencer og kvalifikationer.	Eleven kan ikke placere kompetencerne personlig og almen kompetence.

Tabel 4 Eksempler på væsentlige og uvæsentlige mangler i organisation C