

Kvalitetsrapport 2019-2020

Indledning

Dette notat gennemgår de atten kvalitetsparametre, som der nu er i Vestegnen HF & VUC's kvalitetssystem. Notatet er bygget således at opfyldelse på de atten måleparametre gennemgås. Her vil nogle punkter blive afrapporteret ud fra kvantitative data, mens andre vil blive afrapporteret kvalitativt. Undervejs fremlægges ledelsesrefleksioner over status og niveau på kvalitetssikringen og kvalitetsudviklingen i det forgange år. Kvalitetsrapporten afsluttes med en refleksion over den videre udvikling af kvalitetssystemet, herunder om der skal justeres i parametrene samt hvordan der skal arbejdes videre med at udvikle måltal for (udvalgte dele af) kvalitetsparametrene, som systemet foreskriver. Endelig kan der henvises til Bilag 1, som er Vestegnen HF & VUC's afrapportering på opfølgingsplanen på forrige års kvalitetsmåling.

I denne indledning skal det også nævnes, at dette års kvalitetsrapport skal læses og ses i lyset af, at COVID-19 har skabt hele nye vilkår for skolens samlede liv og opgaveløsning. Der har i forløbet blevet skabt en masse nye praksisser, udvikling er accelereret, og nye erkendelser har været blandet med frustrationer. En del kommunikation og kultur har skulle vedligeholdes og udvikles via en skærm eller andre teknologiske hjælpemidler. Samarbejds- og arbejdsmiljøudvalget har besluttet, at i efteråret vil hele perioden blive underlagt en grundig evaluering med henblik på læring og fastholdelse/forankring af de nye, gode praksisser.

Endelig skal det nævnes, at denne første strukturerede gennemgang af kvalitetsrapporten har givet anledning til justeringer i de oprindeligt tyve måleparametre således at der nu er atten måleparametre, hvoraf flere af dem er omdøbt, så de i højere grad kan reflektere den reelle kvalitetssikring og kvalitetsudvikling, som skaber værdi i opgaveløsningen.

Elevperspektiv

Elevperspektivet tager primært udgangspunkt i den årlige Elevtrivselsundersøgelse, som er centralt fastsat på de gymnasiale uddannelser, og som i år kun er gennemført på HF2 (besluttet af BUVM). Der suppleres med opgørelser og evalueringer fra andre uddannelser, hvor det er muligt samt med lokale opgørelser med relevans for strategien og de faglige resultater, som fremlægges i årsrapporten.

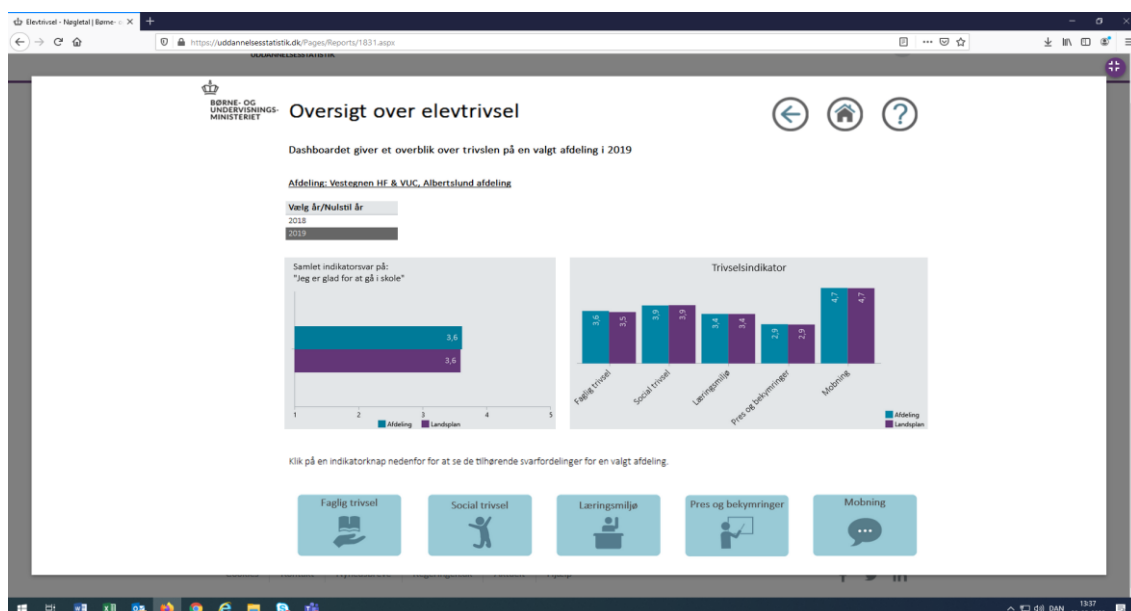
Følgende målepunkter indgår i elevperspektivet på kvalitetssikring og kvalitetsudvikling:

1. Feedbackprocesser i og omkring undervisningen (NB: formuleringen er her ændret fra "...ud over undervisningen" til "...i og omkring undervisningen" for at sikre en nærhed til undervisningspraksis).
 - På hf2 gennemføres der hver januar måned statussamtaler for alle elever i alle klasser. Samtalerne baserer sig på elevernes selvevaluering og gennemføres med den enkelte elev, hvor undervisningsteamet og en studievejleder deltager. Til selve samtalen har både elev og underviser mulighed for gensidig feedback. Det er ambitionen, at de relevante og mulige dele af dette koncept udvides og udvikles til også at rumme enkeltfag
 - På onlineuddannelser er der en modulopdeling, hvor der efter hvert modul er en aflevering, som kursisten får feedback på.
 - På AVU og FVU gennemføres der statussamtaler for alle kursisterne løbende med deres undervisere og mindst en gang i efterårssemesteret og en gang i forårssemesteret, afholder kursistens dansklærer sammen med en studievejleder en obligatorisk samtale med

kursisten med afsæt i opnåelsen af de faglige mål i alle kursisters tilmeldte fag samt kursisters studieaktivitet og trivsel.

2. Trivsel

- Kursisters og elevers trivsel er et centralt omdrejningspunkt for praksis. Kursisters og elevers trivsel sker i vores perspektiv ud fra et miks mellem faglig, social og personlig trivsel, hvor vægtningen af de enkelte deles betydning for den enkeltes trivsel varierer. I vores praksis fokuserer vi på at skabe fysiske, sociale og psykiske miljøer, der skaber tryghed, glæde, modet til at fejle, styrken til at være sårbar, stoltheden ved at være sig selv samt evnen til at være en del af et fællesskab. Dette involverer alle medarbejdergrupper og –lag og sætter sig igennem i vores organisering, vores sprog og vores øvrige adfærd, hvor vi på en gang anerkender den enkelte, insisterer på udvikling og refleksion og myndiggør den enkelte til at være selvorganiserende og aktiv aktør i eget liv og samfundslivet. Disse tilgange er afspejlet i vores mission, vision og centrale værdier, som de fremgår i ”Strategi 2021”.
- Herunder ses det generelle resultat for den gennemførte Elevtrivselsundersøgelse (ETU) i 2019, som blev gennemført for vores fuldtidskursister.



Som det kan ses af ovenstående, ligger Vestegnen HF & VUC lige på gennemsnittet på alle parametre. På en institution, hvor vi har en overrepræsentation af elever med særlige både sociale og læringsmæssige udfordringer, herunder at ca. halvdelen af kursisterne på vores HF2 og HF3 er ordblinde, så er dette resultat tilfredsstillende. Vi vil dog gerne forbedre os på både læringsmiljø, faglig og social trivsel. Vi har derfor igangsat en række indsatser, som fremgår af afrapporteringen på opfølgingsplanen for 2018-2019, og som vi allerede kan se resultater af. Dette gælder for eksempel på det fysiske studie- og læringsmiljø, samt på frafald og fravær. I det kommende år vil vi gennemføre trivselsundersøgelser for en større kreds af vores kursister for at få et bredere billede af den samlede trivsel blandt vores kursister. Desuden vil vi styrke (kvalitative) indsamlinger af de mange decentrale indsatser og aktioner, der har trivsel som omdrejningspunkt, såsom vejledning, SPS-lærere, lærer-elevrelationer o.l.

3. Fremmøde

- Fraværet er siden kursusåret 2017/18 og frem til 2. halvår 2019 faldet med 20% (uvægtet gennemsnit) på totalen for HF2, HF-e og AVU. Fraværsprocenten ligger nu på et gennemsnit på cirka 21%, hvilket stadig er for højt. Fremgangen kan tilskrives en række indsatser, som udfoldes i afrapporteringen på opfølgingsplan 2018-2019 (Bilag 1). Denne særdeles tilfredsstillende udvikling betyder, at vi vil intensivere de igangsatte indsatser for at fortsætte den positive udvikling i de kommende år. Oversigt over uddannelser fremgår her:

Uddannelser	2. halvår 2019	1. halvår 2019/ 2. halvår 2018	1. halvår 2018 / 2. halvår 2017
HF enkeltfag	23,50%	28,4%	29,6%
HF 2 årig	20,50%	24,2%	21,9%
AVU	18,80%	24,3%	27,5%

4. Gennemførsel/Frafald

- Det målte frafald (som også inkluderer at kursister udmeldes af et hold og fortsætter på et hold på et lavere niveau, eller at en HF2-elev overgår til at være enkeltfagskursist er følgende:

Uddannelse	2018-19	2017-18	2016-17
GSK	0,0%	0,0%	0,0%
HF-enkeltfag	13,0%	26,0%	36,0%
HF-enkeltfag, e-learning	35,4%	33,3%	38,6%
AVU	8,7%	12,0%	15,0%
AVU, e-learning	31,8%	40,1%	30,2%
Simpelt gennemsnit GSK, HFE og AVU	7,3	13,0%	20,0%
HF-2 årig	13,5%	14,5%	25,0%

Vi vil med implementeringen af Inspari (dataindsamlingsprogram) kunne komme meget tættere på frafaldsårsager, fokuserede indsatser rettet mod frafaldstruede samt mere valide tal for hvor mange af de frafaldne der reelt blot fortsætter på andre uddannelser. Desuden har vi i det forgangne år implementeret en organisationsændring, hvor lærernes ansvar for gennemførselsindsatser er tydeliggjort og intensiveret.

5. Videre uddannelse (UVM's Datavarehus, DST)

- Af nedenstående tabel ses det, at Vestegnen HF & VUC ligger i nærheden af landsgennemsnittet for overgang til videregående uddannelse. En del af vores studenter fra HF søger også på erhvervsskole og disse indgår ikke i denne opgørelse. Vores ambition er at

ligge i nærheden af landsgennemsnittet, idet dette er en markant overrepræsentation, når man korrigerer for vores elevers socioøkonomiske forudsætninger. I tabellen indgår opgørelser fra forrige år, der ikke er retvisende, idet målemetoden nu er centralt defineret og hentes i ministeriets datavarehus, hvor den tidligere har været opgjort lokalt og med inddragelse af andre uddannelser.

Type/år	2018	2017	2016
Gym/HF	49,0%	63,0%	59,0%
Landsgennemsnit	50,0%	51,0%	51,0%

Undervisningsperspektiv

Undervisningsperspektivet tager udgangspunkt i et miks af lokale og centrale data samt selvevaluering ud fra en skabelon, som er udarbejdet af ledelsen. Der er primært tale om en evaluering af undervisningen og ikke af den enkelte underviser, da dette varetages i relationen mellem underviser og kursister samt mellem underviser og personaleleder.

Følgende målepunkter indgår i undervisningsperspektivet på kvalitetssikring og kvalitetsudvikling:

6. Løfteevne

- Vestegnen HF & VUC præsterer meget flot, når man korrigerer for vores elevers socioøkonomiske forudsætninger, den såkaldte socioøkonomiske reference. Ser man over de seneste tre år, er Vestegnen på en 2. plads blandt landets VUC'er og på en samlet syvendeplass blandt alle landets gymnasiale uddannelser, når man opgør den nominelle karakter. Hvis man opgør den procentvise overpræstation, ligger vi endnu bedre. Det er vores ambition at bevare vores plads i top fem blandt landets VUC'er.

År	Fag	Evalueringsform	Niveau	Signifikant	Prøvekarakter	Socioøkonomisk reference	Difference	Antal elever
2018	Dansk	Mundtlig	A	Nej	6,6	6,3	0,3	36
		Skriftlig	A	Nej	5,0	4,8	0,2	36
	Eksamensresultat (inkl. bonus A)	Samlet	-	Nej	6,7	6,3	0,4	34
	Engelsk	Mundtlig	B	Nej	7,2	6,8	0,4	36
		Skriftlig	B	Nej	5,2	5,3	-0,1	36
	Kultur- og samfundsfaggruppe	Mundtlig	-	Ja	7,8	6,8	1,0	36
	Matematik	Mundtlig	B	Nej	6,3	5,9	0,4	12
			C	Ja	7,0	5,1	1,9	24
		Skriftlig	B	Nej	2,5	3,4	-0,9	12
			C	Nej	4,7	4,3	0,4	24
	Mediefag	Mundtlig	C	Nej	5,8	6,1	-0,3	12

	Naturvidenskabelig faggruppe	Mundtlig	-	Ja	6,9	5,9	1,0	36
	Psykologi	Mundtlig	C	Nej	6,6	5,7	0,9	18
	Samfundsfag	Mundtlig	B	Nej	3,7	4,5	-0,8	7

7. Karakter

- Det har ikke været muligt at fremskaffe valid dokumentation for et karaktersnit på tværs af uddannelserne. Dette vil med implementeringen af et nyt databaseret system, Inspari, være muligt for det kommende studieår. På grund af COVID-19, vil der i det kommende år dog være ganske få eksamenskarakterer at måle på, da kun fuldtids-afgangselever samt selvstuderende har været til eksamen – og dette kun i begrænset omfang. Derfor må man forvente, at der vil gå to år, før vi har valide og reliable data for vores karakterer på tværs af institutionens uddannelser.

8. Variation i undervisningen, herunder anvendelsesorientering

- Det er den enkelte lærer der sammen med sit undervisningsteam har til opgave at sikre variation i undervisningen, herunder anvendelsesorientering. Samtidig er der på HF-området nedsat et lærerteam til at planlægge Projekt- og Praktikforløb, der gennemføres på både hf2 og hf-enkeltfag. Forløbene understøtter professionsorienteringen og elevernes/kursisternes valg af uddannelse efter hf. Dette sker i samarbejde med eksterne interessenter og aftagerinstitutioner. Der er således en en oplevelt meget høj grad af variation i undervisningen, som vi som organisation samler viden sammen om via nærmeste leder. I det kommende år er ambitionen i højere grad at få samlet systematisk op på disse samtaler med henblik på at styrke muligheden for videndeling mellem lærere og dermed udvikling af den enkeltes undervisning.
- På vores onlineudbud sker der i højere grad en central stilladsering af undervisningsforløbene, hvor en pædagogisk IT-konsulent i samarbejde med lærerne udvikler de enkelte fag og forløb.

Institutionsperspektiv

Institutionsperspektivet har både et pædagogisk-, et arbejdsplads- og et styringsmæssigt fokus. Data indsamles lokalt og vil for en stor dels vedkommende også indgå i bestyrelsens overordnede styring af institutionen.

Følgende målepunkter indgår i institutionsperspektivet på kvalitetssikring og kvalitetsudvikling:

9. Resultater af handleplaner igangsat med udgangspunkt i strategien

Indsats	Strategisk søjle	Beskrivelse	Status	Målsætninger
Pædagogisk kernefortælling	Det voksne VUC	Der er oprettet et Pædagogisk Udvalg der har til opgave, i en inddragende proces, at initiere udviklingen af en pædagogisk kernefortælling.	Processen er igangsat og der vil den 10/8 være en hel pædagogisk dag med henblik på at påbegynde formuleringen af den pædagogiske kernefortælling.	1. en høj og ambitiøs pædagogisk kvalitet i vores pædagogiske praksis; 2. En øget motivation og bedre resultater blandt vores kursister; 3. en klar eksternt profil der gør os eftertragtede og kendte i vores omverden; 4. en øget sammenhængskraft og arbejdsglæde blandt medarbejderne.

Uddannelse hvor borgeren er	Det voksne VUC	I løbet af 2020 skal der udvikles nye tilbud, som retter sig mod borgere – beskæftigede, ledige og uddannelsessøgende – som finder sted hvor borgeren er	Igangsæt samarbejder med tre kommuner om boligsociale indsatser Igangsæt indsatser rettet mod jobcentre, vedr nyledige i forlængelse af COVID-19. Samarbejde med landets VUC'er og (STAR) Virksomhedssamarbejder udskudt på grund af COVID-19, genoptages i efteråret 2020.	1. boligsociale indsatser konsoliderede og gentaget 2. Aftaler med tre jobcentre i dækningsområde 3. Virksomhedsforløb genoptages som planlagt inden COVID-19
Samarbejde med uddannelsesinstitutioner før og efter VUC	Det fleksible VUC	Indgåelse af formelle samarbejder med adgangsgivende og aftagende uddannelsesinstitutioner	Samarbejde med FGU Vestegnen om undervisning Underskrevet partnerskabsaftale med Københavns Professionshøjskole	1. Øget optag på pædagoguddannelsen af kursister og elever fra VUC 2. styrkelse af gennemførselsprocent for VUC-dimittender 3. Brobygningsaktiviteter
Styrkelse af fleksible tilbud til udsatte kursistgrupper	Det fleksible VUC	Oprettelse af HF-e klasse for psykisk sårbare (HFX) Brobygning/overbygning fra danskuddannelse til FVU og AVU Fagligt integreret OBU-undervisning på HF-OBU Samarbejde mellem undervisere og vejledere om de udsatte kursistgrupper	HFX: samarbejde med Rødovre Kommune og Angstforening om udvikling af tilbud og kompetenceudvikling af medarbejdere Fra danskuddannelse til VUC: Samarbejde igangsæt med Vestegnen Sprog- og Kompetencecenter HF-OBU: der er afholdt indledende udviklingsseminar for undervisere og lagt en plan for udviklingsforløbet Samarbejde om udsatte kursister: ny organisationsplan	1. HFX: medarbejdere kompetenceudviklet omkring viden om målgruppe. 2. HFX: første klasse i gang senest sommer 2021 3. Fra danskuddannelse til VUC: et fuldt hold fra Danskuddannelse optaget på VUC i løbet af 2020 4. HF-OBU: implementeret ny organisering og skemalægning af OBU-delen af HF-OBU 5. HF-OBU: gennemført kursistevaluering der viser oplevelse af styrket faglig integration 6. Samarbejde om udsatte kursister: gennemført evaluering blandt medarbejdere om det styrkede samarbejde
VR i undervisningen og oprettelse af digitalt laboratorium	Det digitale VUC	Der skal i løbet af 2020 indføres Virtual Reality (VR) i skolens uddannelser og fag. Der skal indrettes et digitalt laboratorium i Albertslund og ansættes en ny medarbejder der kan understøtte undervisernes brug af de teknologiske hjælpemidler	Der er ansat en medarbejder med speciale i digital læring. Der er igangsæt tidsplaner og møder med undervisere i faggrupper Der testes programmer og fagligt indhold med brug af VR Der er tømt et rum, der skal være digitalt laboratorium og planlægning af indretning og indkøb af møbler er igangsæt	1. Der er VR i undervisningen på kulturfag og naturvidenskabelige fag på HF inden udgangen af 2020, flere fag er med inden udgangen af 2021 2. Digitalt laboratorium er åbnet inden udgangen af 2020
Forbedret brugerflade på web og læringsplatform	Det digitale VUC	I løbet af 2020 skal brugeroplevelsen forbedres på vores hjemmeside og læringsplatform, både visuelt og i forhold til mulighederne for at tilmelde sig digitalt	Der er justeret i den visuelle identitet, som nu afprøves mhp feedback Der er indført webshop så kursister har mulighed for selv at tilmelde sig. Der er stadig mulighed for tilmelding via fremmøde i studievejledningen. Canvas er fuldt implementeret, og der forbedres løbende på det visuelle og den didaktiske opsætning	1. Visuel identitet: Der er evalueret på prøvehandling 2. Visuel identitet: Beslutning og implementering af ny visuel identitet med et corporate brand samt en række subbrands. 3. Canvas: Der arbejdes med automatisering i relevante dele af processerne for at frigive ressourcer til yderligere og fortsat udvikling af indholdet.

Digital tilgængelighed	Det digitale VUC	I løbet af 2020 skal kursisterne opleve en højere service og tilgængelighed hos både administration og undervisere	Der er indkøbt mobiltelefoner til alle undervisere, der skal bruges som en del af kontakten til kursisterne, ikke mindst på e-learning, men også i fremmødeundervisningen, hvor den bruges til opfølgning på kursister med for lav studieaktivitet. Studieservice har udviklet porteføljer for alle medarbejdere, som synliggøres for kolleger og i et relevant omfang for kursisterne for at sikre hurtig og relevant betjening	1. ETU viser tilfredshed med service og tilgængelighed 2. Frafald er faldet 3. Der er indkøbt nyt telefonsystem til skolen
Datainformeret ledelse	Det digitale VUC	I løbet af 2020 skal en højere grad af ledelsesarbejdet og – beslutningerne inddrage data i sit beslutningsgrundlag	Der er indgået aftale om implementering af en sektorløsning, Inspari, som grundlag for datainformeret ledelse	1. Inspari er i 2020 implementeret for ledelse og stab 2. Der er inden udgangen af 2020 lagt plan for yderligere brugere 3. Der er senest sommer 2021 lagt plan for indkøb af ekstra ydelser/data hos Inspari

10. Medarbejdertrivsel og arbejdspladsvurdering (MTU og APV mv.)

- Der er ikke gennemført en formel, kvantitativ Medarbejdertrivselsundersøgelse (MTU) i det forgangne år, men delelementer omkring for eksempel pædagogisk ledelse, en omorganisering af Studieservice, en tydeligere pædagogisk profil som en klar rammesætning af arbejdet, som alle indgår i indsatserne beskrevet i punkt 9, har blandt andet rod i den seneste MTU samt i den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Desuden er det en kontinuerlig opgave for ledelse og medarbejdere at drøfte, sikre og udvikle trivsel og den gode arbejdsplads. På den måde foregår der en løbende kvalitativ og praksisnær indsats for at sikre og udvikle trivsel og arbejdspladsen som helhed. Dette sker på mange måder, lige fra 1:1 samtaler til fællesarrangementer og –møder for alle ansatte, samt organiseringer af teams, buddy-ordninger, porteføljeplanlægning og sociale arrangementer. Der er igangsat planlægning af MTU som skal gennemføres i foråret 2021.
- Der er ikke gennemført en formel, kvantitativ APV i det forgangne år, og da APV'en ikke gav anledning til større indsatser, men kun løbende justeringer og forbedringer af igangværende indsatser, er det her alene relevant at nævne installation af klimaanlæg/aircondition på udvalgte kontorer, der med sydvendte vinduer bliver meget varme. Der gennemføres dog løbende justeringer af det fysiske arbejdsmiljø og dette indgår som et element på møder i arbejdsmiljøgruppen.
- Opsamlende gælder det for hele dette punkt, at vi har en fælles oplevelse af, at vi er hinandens arbejdsmiljø, og at arbejdet med at sikre trivsel og en god arbejdsplads ikke må 'parkeres' og alene placeres inden for rammerne af de formelle undersøgelser.

11. MUS/GRUS/TUS-koncepter og opfølgning på afholdte samtaler

- **Ledelse:** der er gennemført LUS for alle ledere. I forlængelse af disse har direktøren fremlagt generelle konklusioner for den samlede ledergruppe.
- **Fællesområdet:** I forbindelse med omorganisering før jul har vicedirektøren afholdt samtaler med udgangspunkt i styrkebaseret ledelse med alle 41 medarbejdere og chefer i fællesområde og stab. Vicedirektør og chef i staben har afholdt MUS med samtlige

medarbejdere, inklusive studentermedhjælpere. Fokus har været på det tværgående samarbejde, udvikling og kvalitet i opgaveløsningen.

- **Uddannelsesområdet:** I skoleåret 2019-2020 har alle lærere på hf haft mulighed for individuel porteføljesamtale og en del har også haft en MUS, mens andre er blevet udskudt pga COVID-19 (disse afholdes i efteråret). Desuden er der afholdt mange teamudviklingssamtaler på baggrund af den ny teamorganisering. Disse samtaler har været nyttige i forhold til tydeliggørelse af intentioner med teamorganiseringen, forventningsafstemning og resultatskabelse.
- For alle områder gælder det at opfølgning finder sted så tæt på praksis som muligt og i dialog mellem leder og medarbejder. Ud over de formelle MUS og porteføljesamtaler, er der kontinuerlige dialoger mellem ledelse og medarbejdere i formelle og uformelle fora. I det kommende år er ambitionen at udvikle det eksisterende MUS-koncept, blandt andet med et styrket fokus på team- og gruppeudviklingssamtaler.

12. Ledelseskvalitet og ledelsesgrundlag

- Der er udviklet et fælles ledelsesgrundlag for ledelse på Vestegnen HF & VUC. Dette har været drøftet i Samarbejds- og Arbejdsmiljøudvalget (SAU), hvilket har skabt justeringer i ordlyden, for herefter at blive fremlagt for alle medarbejdere. Hver enkelt leder har formuleret sit personlige ledelsesgrundlag, som har været fremlagt og drøftet for egne medarbejdere. Det er ambitionen løbende at drøfte og justere i både det generelle og personlige ledelsesgrundlag, og disse vil også ligge til grund for både LUS og for fremtidige MTU.
- I foråret har det meste personaleledelsesarbejde været underlagt store forandringer på grund af COVID-19 og den deraf manglende mulighed for at mødes fysisk. Der har i ledelsen, fællesområde og stab været en tæt løbende kontakt enten over teams, telefonisk eller ved fysiske møder i mindre grupper.
- Samtidig har de akutte behov for at træffe store beslutninger skabt nogle helt nye vilkår for ledelseskommunikation og gennemslagskraft. I efteråret vil der blive samlet op på, hvad dette har betydet for ledelseskvaliteten

13. Kompetenceudvikling af medarbejdere

- I budgettet budgetteres med i snit 1-2 ugers faglig og strategisk kompetenceudvikling per medarbejder. Der er afsat over 1 mio.kr til kompetenceudvikling af faglig og strategisk karakter.
- Tværgående
 - Ledelsen og staben har i maj været på heldagsseminar vedr digital transformation. Dette følges op af lignende seminarer for projektledere, undervisere og TAP i juni og august måned.
 - Alle medarbejdere har deltaget i seminarer og workshops vedrørende Canvas, skolens nye læringsplatform.
 - Vejledningen og studieadministrationen har deltaget i workshops vedrørende skolens nye webshop.
- **Ledelse:** en leder har i det forgangne år afsluttet en MBA, mens en anden har påbegyndt en master i IT-ledelse. En leder deltager i diverse ledelsesnetværk og masterclasses. Øvrige ledere deltager i faglige netværk af mere uformel karakter. Kompetenceudvikling drøftes løbende mellem leder og nærmeste foresatte og altid ved LUS.

- **Fællesområdet:** Medarbejderne deltager generelt i faglige netværk på tværs af VUC. IT kompetenceudvikles via abonnement på webbaserede undervisningssessioner og workshops med eksterne konsulenter i forbindelse med udviklingsarbejde. GDPR har også været et fokusområde. Som følge af COVID-19 er et større seminar for fællesområde og stab udskudt til efteråret.
- **Uddannelsesområdet:** Alle fagteam på hf har været repræsenteret i Undervisningsministeriets (nu Børne- og Undervisningsministeriets) kurser Faglig Udvikling i Praksis (FIP), som skal understøtte den pædagogiske og faglige udvikling i det enkelte fag efter 2016-reformen. Derudover har der været fokus på at styrke den interne kapacitet til teamorganisering og projektarbejde blandt hf-lærerne gennem bl.a. råds- og dialogmøder og allokering af ressourcer til en intern teamkoordinator. En af hovedintentionerne har været at understøtte en bevægelse fra individuel forberedelse til fælles planlægning og forberedelse af undervisningen i reflekterende team, herunder at give undervisningsteamene større (fælles) ansvar for den enkelte elevs/kurstist trivsel og studieaktivitet. Der vil fortsat være fokus på at nå i mål med den intention i kompetenceudviklingen af medarbejderne i skoleåret 2020-2021.
- Der er etableret en FVU-kompetenceplan, hvor vi i samarbejde med UCC koordinerer en uddannelsesplan, hvor de fleste undervisere på AVU skal have de formelle kompetencer til at kunne undervise og screene FVU. Internt etableres endvidere et kursusforløb for alle undervisere på AVU.
- I det kommende år er det ambitionen at udvikle en samlet kompetence- og rekrutteringsstrategi målrettet skolens strategiske indsatser.

14. Sygefravær

- Personaleledere, direktør og SAU modtager hvert kvartal en opgørelse over sygefravær. I det forgange år har fokus været på følgende områder, hvor der er igangsat indsatser som er begyndt at virke:
 - i. Langtidssygemeldinger og højt sygefravær i nuværende Studieservice
 - ii. Skyggetal i sygefravær i undervisergruppen, da sygefravær synes lavt i undervisergrupperne
 - iii. Tydeliggørelse af det ledelsesmæssige ansvar for at følge op på sygdom, og at sygdom derfor skal meldes ind til personaleleder, og at leder er forpligtet til sygefraværssamtale, hvis en medarbejder har 5 sygedage eller tre sygdomsperioder inden for en periode på et halvt år.

15. Digital transformation

- En større satsning vedrørende udvikling af den ordinære undervisning er igangsat med ansættelse af en pædagogisk VR konsulent, etablering af VR laboratorium samt implementering af VR i alle fag fra sommeren 2020.
- Alle medarbejdergrupper vil hen over sommeren deltage i workshops vedrørende digital transformation, som skal give nye muligheder for at vælge og bruge digitalisering i forhold til udvikling af opgaveløsning, netværk, videnudvikling m.m.
- Inspari indføres sommeren 2020 i forbindelse med større fokus på databaseret ledelse og hurtig handling på baggrund af data.
- Webshop indføres sommeren 2020 for at lette kursistens tilmeldingsprocedure og fokusere vejledernes ressourcer på de kursistgrupper der har et udvidet behov for vejledning.
- 40% af skolens aktivitet er e-learning. Udvikling af det digitale klasserum/lærer-kurstistrelation er fokusområde.

- Pga Corona er alle skolens medarbejdere nu eksperter i at holde gode møder på teams.

16. Ressourcestyring

- Der er etableret en planlægningsenhed på skolen, der har til opgave at udarbejde skemaer og udarbejde styringstal for ledelsen. Hensigten er at skabe et transparent og retfærdigt system ift fordeling af ressourcer, at give læreren en portefølje tidligere på året, at kunne justere løbende ift optag og at overvåge uddannelsernes dækningsbidrag. Planlægning og forbrug af skolens personale og driftsressourcer kan således løbende tage udgangspunkt i konkrete nøgletal som f.eks. udbudte og tildelte undervisningstimer, organisatoriske og strategiske opgaver, optaget, fravær mv. Samtidig frigiver dette ressourcer til pædagogisk ledelse i uddannelsesområdet.
- Bestyrelsen samt Samarbejds- og arbejdsmiljøudvalget foreviser kvartalsvise opgørelse over en række nøgletal samt dækningsbidrag for de enkelte områder og uddannelser. Af det interne regnskab for 2019 fremgår følgende områder:
 - i. Årskursister pr lærerårsværk: 11,8. Dette er 5% højere end i 2018. Tallet forventes at stige for at kunne have en drift i balance og et positivt dækningsbidrag på uddannelsesområdet, der har haft underskud de seneste to år. Ambitionen er en yderligere stigning på 5-10% over de næste to år.
 - ii. Årskursister pr ledelses-, administrative- + PAM-årsværk: 25,6. Dette tal er let stigende i forhold til 2018, men tallet for antal årskursister pr ledelses-, TAP, PAM-årsværk vil i 2020 blive markant højere, idet ledelsen er slanket med 25% og alle PAM-funktioner er nedlagt. Det er ambitionen at løfte ratio med 15 %
 - iii. Med Inspari vil vi også begynde at måle på blandt andet holdstørrelser samt løbende fremmøde- og gennemførselsprocenter
- Det er ambitionen at disse nøgletal vil være en integreret del af ledelseskommunikationen og løbende vil blive knyttet an til kvalitetsdrøftelser.

17. Økonomistyring, herunder forretningsgange for opgørelse af årskursister/indtægtsgrundlag (opgøres kvartalsvis)

Skolens økonomistyring sker på forskellige niveauer: Ministerielt-, bestyrelses-, direktør- og chefniveau. Skolens chefer er ansvarlige for at styre ressourcerne effektivt inden for eget chefområde. Til det brug er der lavet en økonomistyringsmodel som gør det muligt at styre på flere niveauer.

- Der gennemføres en grundig og transparent økonomistyring på vestegnen HF & VUC. Bestyrelse, ledelse samt samarbejds- og arbejdsmiljøudvalg får kvartalsvist fremlagt både prognoser, nøgletal og dækningsbidrag for de enkelte områder og uddannelser. Økonomistyringen bunder i velbeskrevne og revisionsgodkendte procedurer og arbejdsgange. Bestyrelse har godkendt og rost disse arbejdsgange og den generelle økonomistyring, og revisionen har ingen anmærkning i forbindelse med de seneste årsrapporter. Det er ambitionen at fastholde dette høje niveau og yderligere udvikle dette ved implementering af Inspari, der vil give valide og tidstro data til den løbende økonomi- og kvalitetsstyring.

18. Eksterne relationer (opgøres årligt)

- Vestegnen HF & VUC har en lang række eksterne relationer, primært lokalt, men også regionalt og nationalt. Det er en ambition, at Vestegnen HF & VUC opererer og bliver opfattet som en netværksbaseret- og styret organisation, der løbende sikrer og udvikler sin praksis gennem stærke eksterne netværk og relationer. Frem for en lang liste gennemgås

under dette punkt de nye eksterne relationer der er opbygget og skabt resultater på baggrund af i det forgangne år:

- i. Ishøj Kommune: der er indgået aftale om et styrket samarbejde med henblik på et lokalt udbud i Ishøj Kommune i et lejet lokale. Aftalen er indgået med deltagelse af både politisk og forvaltningsmæssigt niveau. Samarbejdet har uddannelse som en del af en boligsocial indsats som et centralt omdrejningspunkt.
 - ii. Brøndby Kommune: der er et styret samarbejde om udbuddet i Brøndby Strand, som i 2020 udbygges ved at påbegynde et nyt lokalt udbud midt i Brøndby Kommune.
 - iii. Københavns Kommune: der er indgået aftale om uddannelse som en del af en boligsocial indsats i et socialt boligbyggeri
 - iv. Rødovre kommune: der er samarbejde med kommunens kulturinstitutioner og dagtilbud, hvor formålet er at udvide videnressourcerne og dermed kursisters adgang til viden, samt at kvalificere professionsperspektivet i vores HF-udbud.
 - v. Der er styrkede dialoger med både Vallensbæk og Albertslund Kommuner om fremtidig bygningsmasse og samarbejde med lokale foreninger og kommunale institutioner
 - vi. Vestegnen HF & VUC er medlem af det nationale fællesskab "VUC Erhverv", hvor der samarbejdes og videndes om kunder, didaktik og faglig udvikling, samt om det nationale projekt "Job i spil", som på tværs af landet udvikler nye redskaber til uddannelsesmatch for ledige og beskæftigede
 - vii. Der er oprettet et digitalt advisory board, hvor eksterne eksperter mødes tre-fire gange om året og deler viden og giver feedback på Vestegnen HF & VUC's digitale transformation
 - viii. Vestegnen HF & VUC deltager i to nationale netværk omkring læringsplatformen Canvas, hvor vi er en drivende kraft, både internt i VUC-sektoren og generelt i uddannelsessektoren
 - ix. Der er et tæt undervisningssamarbejde med FGU Vestegnen, hvor Vestegnen HF & VUC's undervisere varetager en betydelig del af FGU's undervisning på AGU-linjen
 - x. Der er i samarbejde med de øvrige VUC'er i Region Hovedstaden indgået en strategisk samarbejdsaftale med Københavns Professionshøjskole om at øge optaget på- samt styrke kvaliteten i overgangen mellem HF på VUC og velfærdsuddannelserne.
 - xi. Både på institutions- ledelse- og medarbejderniveau deltager vi i diverse VUC-netværk.
- Det er ambitionen at disse eksterne relationer skal være model for lignende samarbejder med andre relevante aktører såsom erhvervsakademier, erhvervsskoler, de resterende kommuner i regionen samt Region Hovedstaden.

Videre udvikling af kvalitetssystemet

Kvalitetssystemet har med ovenstående afrapportering stået sin første prøve. Systemet og ikke mindst kvalitetsrapporten giver anledning til gode dialoger om kvalitet og resultatskabelse. I de kommende år skal kvalitetssystemet udvikles, så det kan opnå tre mål:

1. en højere grad af inddragelse af medarbejdere og kursister/elever i udarbejdelsen af rapporten
2. inkorporering af mål og måltal som en del af konceptet

3. spredning af brugen af kvalitetssystemet til at være en integreret del af institutionens praksis og ikke blot en årligt tilbagevendende begivenhed

Ledelsen påtager sig ansvar for at drøfte, hvordan dette kan ske i dialog med kursister, medarbejdere, bestyrelse og eksterne interessenter.

Med dette afsluttes årets kvalitetsrapport. Nu skal den sammen med opfølgningsplanen og ikke mindst Strategi 2021 ud og skabe dialog og refleksion om kvalitet i organisationen og dens omverden.

Bilag 1

Afrapportering på opfølgningsplan for Vestegnen HF & VUC 2018-2019 på baggrund af årlig kvalitetsmåling

/Ledelsen juni 2020

Indledning

Vestegnen HF & VUC udarbejder årligt en opfølgningsplan på baggrund af det årlige kvalitetssikringsarbejde, samt som en del af udmøntningen af strategi 2019-2021. I det følgende præsenteres de igangsatte initiativer i en overordnet form samt en afrapportering på indsatsernes fremdrift.

Rammer for kvalitetsarbejdet

I 2019 har Vestegnen HF & VUC udarbejdet et nyt kvalitetssikringssystem samt en ny strategi for de kommende tre år. Disse danner til sammen det strategiske og systemiske grundlag for institutionens arbejde med kvalitet. Som følge heraf er der i de igangsatte aktiviteter et intenderet samspil mellem strategiens målsætninger, de kvalitetsmålinger og –evalueringer der gennemføres, samt de opfølgningsaktiviteter der igangsættes. I det følgende præsenteres først den enkelte indsats (*i kursiv*) og herefter indsatsens fremdrift.

Igangsatte aktiviteter med relation til kvalitet og strategi

Indsatsen "Studieaktivitet styrker skolen"

Et projekt vil det kommende år sætte fokus på begrebet studieaktivitet og vil blandt andet:

- *Udarbejde en definition af begrebet studieaktivitet, samt dets sammenhæng med fremmøde.*
 - Dette arbejde er bragt ind i rammerne af et nyt pædagogisk Udvalg, der har til opgave at skabe en inddragende proces, der skal ende med at udvikle en pædagogisk kernefortælling formuleret som en pædagogisk profil for Vestegnen HF & VUC. Heri inddrages rammesætning af begrebet studieaktivitet
- *Styrke det fysiske studiemiljø*
 - Der er i Albertslund sket en større ombygning af det centrale område omkring kantinen. Der er åbnet op for et nyt stort studie- og afslapningsområde med fokus på små fællesskaber. Der indkøbt nye møbler og brudt nogle vægge ned. Indretning af et nyt digitalt laboratorium er påbegyndt.
- *Styrkelse af det tværfaglige samarbejde i medarbejdergruppen med henblik på styrket studieaktivitet*
 - En ny organisering er implementeret hvor undervisere tager et større ansvar for opfølgning blandt kursister og elever med lav studieaktivitet. En kombination af en tydeligere arbejdsdeling og et styrket samarbejde mellem undervisere og vejledning er formuleret. I den forbindelse har undervisere fået mobiltelefoner. Den fulde implementering af den nye organisering fortsætter i det kommende år, da en del af samarbejdet er blevet besværliggjort af nedlukningen af skolen ifm COVID-19, men effekten kan allerede aflæses i nedbringelsen af fravær (se næste punkt) og en øget gennemførselsgrad, hvor vi i den seneste opmåling har 9 procentpoint højere gennemførselsgrad på HF2 end landsgennemsnittet.
- *Nedbringelse af fravær*

- Fraværet er siden kursusåret 2017/18 og frem til 2. halvår 2019 faldet med 20% (uvægtet gennemsnit) på totalen for HF2, HF-e og AVU.
- *Styrket pædagogisk ledelse*
 - Der er i det seneste år sket en slankning og en reorganisering af ledelsen med fokus på den faglige og pædagogiske ledelse. Desuden har omorganiseringen fokus på faglig medledelse af de områder, hvor flere fagligheder og organisatoriske enheder skal arbejde sammen. Vi ønsker at nedbryde siloer og minimere videnmonopoler og i stedet fordre, at ledere og medarbejdere er hinandens gensidige forudsætninger og samles om opgaverne i professionelle relationer frem for alene i 'eget område'. Denne udvikling er stadig i gang.
- *Ny skemastruktur uden mellemtimer*
 - Der er indført en ny skemastruktur, hvor kursister og elever stort set ingen mellemtimer har og samtidig ikke får fri senere end kl 15.30. Kursister og elever har evalueret dette positivt, idet det nedbringer fravær og skaber bedre muligheder for at hente børn, have fritidsjob etc.

"Aktiverende voksenpædagogik – deltagelse i centrum"

Der igangsættes et projekt der har til formål at udvikle en fælles voksenpædagogisk profil med fokus på aktivering af kursisterne gennem blandt andet variation i undervisningen og aktivering af kursisterne. De ønskede effekter vil være:

- *Øget kursistmotivation*
 - Det nye Pædagogiske Udvalg skal i en inddragende proces udvikle en pædagogisk kernefortælling, der tager udgangspunkt i at motivation skabes gennem oplevelse af tilhørsforhold i skolens fællesskaber, i en aktiverende og legende pædagogik og med inddragelse af nye teknologier, såsom Virtual reality, der skal være ikke-elitær, eksperimenterende og med en tilrettelæggelse der tager udgangspunkt i, at vores elever og kursister har et fuldt liv ved siden af deres studier, og at livet som studerende ikke nødvendigvis er deres primære identitetsmarkør. Dette arbejde færdiggøres ultimo 2020.
- *Nedbringelse af frafald*
 - Det øgede fokus på frafald og ikke mindst gennemførsel har skabt en positiv udvikling som kan ses i nedenstående tabel:

Uddannelse	2018-19	2017-18	2016-17
GSK	0,0%	0,0%	0,0%
HF-enkeltfag	13,0%	26,0%	36,0%
HF-enkeltfag, e-learning	35,4%	33,3%	38,6%
AVU	8,7%	12,0%	15,0%
AVU, e-learning	31,8%	40,1%	30,2%
Simpelt gennemsnit GSK, HFE og AVU	7,3	13,0%	20,0%
HF-2 årig	13,5%	14,5%	25,0%

Et fremtidigt opmærksomhedspunkt er frafaldet på e-learning som vil indgå i den kommende opfølgingsplan.

- *Øget arbejdsglæde blandt undervisere*

- Her kan vi ikke konstatere en effekt. Dette skal ses i lyset af følgende tre forhold: 1. der har ikke været gennemført en trivselsmåling i det forgangne år; 2. der har været gennemført en række besparelsesrunder og en sideløbende omorganisering, der naturligt nok skaber uro i medarbejdergruppen; 3. de seneste tre måneder med COVID-19 har skabt en grundlæggende anderledes arbejdsplads og arbejdsliv. Samlet set har vi ikke valid viden for at kunne vurdere arbejdsglæden blandt underviserne.
- *Styrket kendskab og branding af Vestegnen HF & VUC's særlige voksne og fleksible pædagogiske profil*
 - Hele den digitale markedsføring er omlagt med hanblik på at styrke det stærke fællesskab i en studiekultur, som netop ikke ønsker at være individualiseret og præstationsorienteret. Dette fremgår også tydeligt af Strategi 2021, som har været brugt aktivt til at styrke relationer og samarbejder med eksterne samarbejdspartnere. Eksempler på disse er: 1. boligsociale indsatser i Brøndby og Københavns Kommune, samt forberedelse af samme i Ishøj. 2. Et styrket samarbejde med kommuner og jobcentre generelt; 3. flere aftaler om leverance af uddannelse til virksomheder; 4. samarbejde med sprogcenter om videreuddannelse af deres elever. Ser man på vores samlede enkeltfagskursister, som udgør 85% af vores samlede antal årskursister, så er mellem 65 og 87 % af vores kursister over 25 år.

Den digitale undervisning

Det digitale VUC er en strategisk søjle, der skal sikre og udvikle kvaliteten i vores digitale undervisning, både på e-learning, i blended learning samt i de digitale elementer i tilstedeværelsesundervisningen.

- *Styrket udbud på e-learning*
 - E-learning udgør en stadigt større del af vores samlede antal årskursister. På enkeltfag udgør e-learning nu 50% af vores aktivitet. Udbuddet er især styrket ved en tydeligere didaktisk stilladsering og mulighed for brug af flere afleverings-, samarbejds- og kommunikationsformater som følge af introduktionen af ny læringsplatform, Canvas.
- *Implementering af ny læringsplatform, Canvas, som styrker den målstyrede læring, stilladserer kursistens læringsproces og synliggør den faglige progression for kursisten*
 - Læringsplatformen Canvas er implementeret med rigtig gode evalueringer af både brugervenlighed, implementeringsproces og den efterfølgende øgede aktivering af kursister og elever.
- *SIM-undervisning med mulighed for at live-streame undervisning til fraværende kursister*
- Der har været gennemført en studietur for en gruppe lærere i efteråret, hvor der var mulighed for at afprøve og høre om konkrete erfaringer fra et andet VUC med livestreaming af undervisning. En større indsats var ved at blive planlagt, men COVID-19 har disrupted processen, fordi alle undervisere fra den ene dag til den anden blev tvunget til at gøre sig sine egne erfaringer med livestreaming af undervisning. I det kommende år vil der blive gennemført en større evaluering af undervisning under COVID-19 nedlukningen af adresserne, og her vil livestreaming af undervisning indgå
- *Digital fagpakke på HF2 med fokus på VR*
 - Oprettelsen af den digitale fagpakke med VR på HF2 blev i det forgangne år justeret til at være et pilotprojekt for en mere generisk tænkning om brug af VR og andre teknologier i undervisningen på alle fag. Fra efteråret vil der således blive igangsat forsøg og eksperimenter med blandt andet VR på HF-fagene og siden AVU. Der er ansat en

pædagogisk uddannet VR-konsulent der vil have til opgave at indfange muligheder og begrænsninger, samt og ikke mindst at understøtte lærerne i deres brug af VR og andre teknologier som hjælpemidler i undervisningen.

IT og digitalisering: teknologi, administration og organisering

Kvalitet i kerneopgaven har som sin forudsætning, at administration, kommunikation og infrastruktur er driftssikkert, tidssvarende og opleves friktionsløst af kursisten.

- *24 timers drift og overvågning af servere og netværk med sikring af redundans således at digitale prøver o.l. er sikret mod nedbrud*
 - Der er indgået aftale med eksternt firma der kan medvirke til øget driftssikkerhed og vedligeholdelse
- *Styrket anvendelse af statslige digitale platforme såsom IT-systemer til økonomi, HR, studieservice, fremmødere registrering, sikker mail, e-boks etc.*
 - Hele Fællesområdet er i udpræget grad digitaliseret og der arbejdes videre med diverse typer af viderudviklinger inden for automatisering, maskinlæring, GDPR etc. Senest er der implementering en webshop, således at allerede afklarede kursister kan sammensætte og betale deres tilmelding digitalt og hjemmefra. Alle tilmeldinger undergår screening således at vi sikrer os mod fejl fra kursister der har tilmeldt sig fag på forkert niveau, har behov for en samtale etc. Vestegnen HF & VUC indgår desuden i et sektorprojekt om implementering af Inspari, en database der kan skabe overblik over forretningskritiske elementer for alle fra topledere til undervisere om fx frafald, fravær, karakterer. Dette vil styrke både den datainformerede ledelse af institution, men lige så vigtigt også den enkelte medarbejders overblik over sine kursister/opgaver.
- *Alle medarbejdere har adgang til gode og tidssvarende IT-faciliteter og professionel IT-support*
 - IT-afdelingen nyder stor anerkendelse for både at kunne levere support, men også at indgå som partner og initiativtager i nye tiltag. Support opleves som serviceorienteret, rettidig og fagligt stærk. Strategiske tiltag omkring IT og digitalisering samles i ledergruppen og i staben, hvor IT-chef og chef for digitalisering sikrer det samlede overblik, kan prioritere ressourcerne og kan måle effekterne.
- *Tværfagligt samarbejde i IT-ambassadørkorps og i den daglige opgaveløsning, bla med henblik på effektive digitale arbejdsgange og procedurer*
 - IT-ambassadørkorpsen er på tredje år et frivilligt forum, hvor ca 30 medarbejdere deltagere med stort engagement. Her deles der viden, udvikles nye indsatser og projekter, arrangeres studieture, holdes ekspertoplæg og igangsættes aktiviteter, hvor IT-ambassadørerne spiller en særlig rolle i forhold til deres kollegers kompetenceudvikling og erfaringsdannelse
- *Styrket digital marketing*
 - Sidste skiftede marketingsstrategien fra en journalistisk til en digital marketingsprofil. Der samarbejdes med et eksternt bureau om at styrke synligheden. Vi kan aflæse langt mere trafik på vores hjemmesider, sociale medier og i vores vejledning som følge af de digitale tiltag. Der arbejdes i højere grad databaseret. Dette har øget vores viden om, hvad der virker og har muliggjort at vi har kunnet fokusere vores indsatser.
- *Oprettelse af et advisory board bestående af frivillige, offentlige og private digitale frontløbere der virker som influenter på den digitale undervisning og bidrager med digitale elementer i workshops, seminarer og studieture*

- Der er oprettet advisory board med deltagere der repræsenterer virksomheder, foreninger, forskning. Advisory boardet deler viden fra egen praksis, giver feedback på vores interne projekter og spreder viden om os til i deres netværk.

Faglig udvikling af vejledning

Studievejledningen fungerer som et centralt element i kursistens 'rejse' gennem uddannelsen og institutionen. Her vil en sikring af kvaliteten i vejledningen blive styrket gennem

- *Øget gennemførelse og trivsel blandt kursister gennem udvidelse af metodeberedskabet i vejledningen med blandt gruppevejledning, coaching, fokus på livsmestring o.l.*
 - Deltagelsen i forskningsprojektet er afsluttet. Til afslutningskonferencen afholdt vi to oplæg og fik publiceret en artikel i tidsskriftet "Vejlederforum". Disse indsatser har indgået i den løbende faglige udvikling af vejledergruppen. Studievejledningen har været en del af omorganiseringen og naturlig afgang hos en forholdsvis stor del af vejlederne har betydet, at der nu fokuseres på to områder: oplæring af nye vejledere samt styrket samarbejde og tydeligere arbejdsdeling mellem vejledere og undervisere. Samtidig er det værd at understrege de flotte resultater i nedbringelse af fraflad og fravær, som er beskrevet oven for, hvor vejlederne er en vigtig faktor i denne succes.
- *Styrket datainformation*
 - Inspari (se oven for) vil styrke vejledernes datagrundlag yderligere, men der arbejdes allerede med en højere grad af dokumentation og dataindsamling omkring tilmeldinger. Dette arbejde fortsætter i de kommende år.
- *Fælles teoretisk udgangspunkt for vejledningen*
 - Fokus har skiftet til oplæring af nye vejledere samt samarbejdet med underviserne, men vejledningen har løbende udvekslinger omkring nye strømninger i vejledning. Den store omorganisering og udskiftning i og af vejledergruppen har dog gjort, at dette område ikke har været i fokus i det forgangne år.
- *Tydeliggørelse af samarbejdsforpligtelser samt tydelig arbejdsdeling mellem lærere og vejledere*
 - Dette arbejde er i gang. De overordnede rammer er formulerede og skal nu – baseret på de erfaringer der bliver gjort i den nye organisering – opsamles og skabe justeringer og præciseringer i samarbejds- og arbejdsdelingsforpligtelserne mellem underviser og vejleder. Hertil skal der også tilføjes et element om det fremtidige samarbejde og arbejdsdeling mellem vejledere og ledere.

Afrunding

Ovenstående afrapportering vidner om et år med mange forandringer, men også med mange reelle og målbare resultater og effekter af indsatserne, hvor formålsbeskrivelsen for VUC, strategien for Vestegene HF & VUC, samt kvalitet i vores kerneopgave har været de centrale omdrejningspunkter. På flere af områderne er vi endnu ikke i mål, og derfor vil der være gentagelser i opfølgningsplanen for 2020-2021.