

Kvalitetsrapport for Vestegnen HF & VUC 2021 – 2022

Indhold

Indledning	3
Kursist-/Elevperspektiv	3
1. Feedbackprocesser i og omkring undervisningen.....	3
2. Trivsel	4
3. Fremmøde/fravær.....	5
4. Gennemførelse/Frafald	6
5. Videre uddannelse (UVM's Datavarehus, DST)	6
Undervisningsperspektiv.....	7
6. Løfteevne	7
7. Karakter	8
8. Variation i undervisningen, herunder anvendelsesorientering.....	8
Institutionsperspektiv	8
9. Handleplaner igangsat med udgangspunkt i strategien.....	8
10. Medarbejdertrivsel og arbejdspladsvurdering (MTU og APV mv.).....	9
11. MUS/GRUS/TUS-koncepter og opfølgning på afholdte samtaler.....	9
12. Ledelseskvalitet og ledelsesgrundlag	10
13. Kompetenceudvikling af medarbejdere	10
14. Sygefravær	11
15. Digital transformation	11
16. Ressourcestyring	12
17. Økonomistyring, herunder forretningsgange for opgørelse af årskursister/indtægtsgrundlag.....	12
18. Eksterne relationer (opgøres årligt)	12
Videre udvikling af kvalitetssystemet.....	13
Bilag 1: Afrapportering på opfølgingsplan for Vestegnen HF & VUC 2020-2021 på baggrund af årlig kvalitetsmåling	14
Indledning	14
Rammer for kvalitetsarbejdet	14
Igangsatte aktiviteter med relation til kvalitet og strategi.....	14
Gennemførelsesindsats.....	14
Pædagogisk udvikling	15

KVALITETSRAPPORT 2021/2022 INKLUSIVE AFRAPPORTERING PÅ OPFØLGNINGSPLAN

Det løbende kvalitetsarbejde	15
Ledelses- og organisationsudvikling	15
Afrunding	16

Indledning

Denne kvalitetsrapport gennemgår de atten kvalitetsparametre, der er i Vestegnen HF & VUC's kvalitetssystem. Kvalitetssystemet og dermed rapporten har tre tematiske foki: et kursist-/elevperspektiv, et underviserperspektiv samt et organisatorisk perspektiv. Rapporten er opbygget 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. Covid-19 lukkede skolen første gang i foråret 2020, og pandemien har således også sit gennemslag på de to seneste års rapport. Det er dog ledelsens vurdering, at gennemslaget er fortsat i dette år, fordi den meget lange periode med restriktioner, nedlukninger, genåbninger over tid har medført både slid på ansatte og ikke mindst kursister, samt en fortsat implementering af den acceleration af nye praksisser og pædagogikker, som digitaliseringen under Covid-19 igangsatte.

Kvalitetssystemet trænger fortsat til en revision med en bevægelse hen imod mere inddragende processer i udformningen af systemet, dataindsamlingen samt i den kontinuerlige brug af systemet undervejs i kursusåret. Dette vil – udover et fokus på øget gennemførelse – være hovedfokus i opfølgingsplanen.

Kursist-/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 samt HF3 (OBU) (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. Der er for kursusåret 2022-2023 besluttet implementering af et nyt koncept på, hvordan vi også kan foretage valide og effektive lokale målinger af elevperspektivet for enkeltfagskursister, idet der ikke er udsigt til at ministeriet ønsker at understøtte målinger af denne kursistgruppe, som på Vestegnen HF & VUC udgør ca 90% af kursistgrundlaget.

Følgende målepunkter indgår i elevperspektivet på kvalitetssikring og kvalitetsudvikling:

1. Feedbackprocesser i og omkring undervisningen.

- På hf2 og-3 gennemføres der normalt hver januar måned statusamtaler 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, men da dette kræver en del ressourcer, vil en fuld implementering tage noget tid, da i forvejen knappe ressourcer skal reallokeres, men tiltag er i gang, ikke mindst via videreudvikling af BI-systemet Qlik, som skolen deler med en række andre uddannelsesaktører i VUC-sektoren og resten af uddannelsessektorerne.

KVALITETSRAPPORT 2021/2022 INKLUSIVE AFRAPPORTERING PÅ OPFØLGINGSPLAN

- På onlineuddannelser er der en modulopdeling, hvor der efter hvert modul er en aflevering, som kursisten får feedback på. Der er i det forgangne år sket en revision af alle de 'blueprints' som er hvert fags koncept for opgaver, feedbacksessioner etc. Revisionen er sket med udgangspunkt i dels Strategi 2021's fokus på styrkelse af den digitale relation, og dels som følge af kursistevalueringer, hvor især lærer-kursistrelationen vægtes højt af kursisterne.
- På AVU og FVU gennemføres der i forbindelse med de faglige dokumentationer samt trinprøver på FVU en statussamtale med deres undervisere, hvor kursisten får feedback om sit niveau og sin studieindsats.
- Endelig har alle vores uddannelser en SPS-ordning (SPS = specialpædagogisk støtte), hvor kursister med særlige behov for studiestøtte kan få tildelt en 'studiehjælper', der via samtaler, værktøjer og løbende støtte og motivationsarbejde kan give kursisterne feedback på deres studieforløb. Denne indsats vil i det kommende år blive forstærket via et nyt koncept, der understøtter at flere kan få en SPS-person/studiehjælper. Det nye koncept vil blive evalueret efter to kursusårs gennemløb

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", og er behandlet i den gennemførte undervisningsmiljøvurdering som er offentliggjort på hjemmesiden: <https://vucv.dk/om-os/fakta-om-os/undervisningsmiljoevurdering/>
- Ved studiestart 2022 er der indført en ny oversigt over studietrivselsfremmende initiativer, der klart fordeler ansvar, allokerer ressourcer samler op på kursistens studiestart helt fra det indledende optagelsesbrev til to måneder inde i semestret. Dette sikrer en stabil kvalitet i vores studiestart.
- Herunder ses det seneste generelle resultat for den gennemførte Elevtrivselsundersøgelse (ETU), som er gennemført i ministerielt regi for vores fuldtidskursister.

KVALITETSRAPPORT 2021/2022 INKLUSIVE AFRAPPORTERING PÅ OPFØLGNINGSPLAN



Oversigt over elevtrivsel

Dashboardet giver et overblik over trivslen på en valgt afdeling i 2021

Vestegnen HF & VUC, Albertslund afdeling, Hf

Vælg år/Nulstil år↓

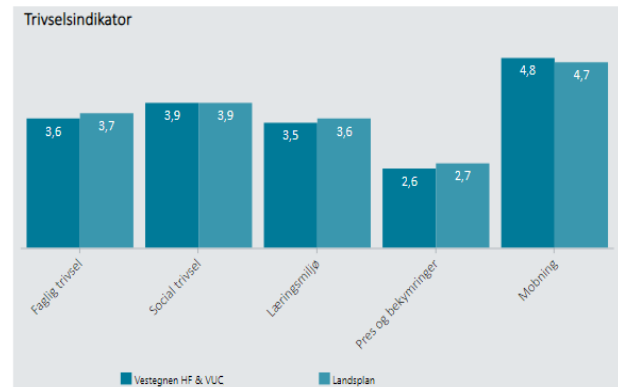
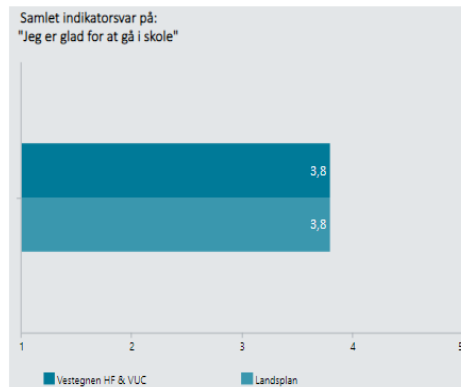
2021

2019

2018



Eksporter til PDF:



Klik på en indikatorknop nedenfor for at se de tilhørende svarfordelinger for en valgt afdeling.

Kilde: <https://uddannelsesstatistik.dk/Pages/Reports/1831.aspx>

Som det kan ses af ovenstående, ligger Vestegnen HF & VUC omkring gennemsnittet på alle parametre. Det samme gjorde sig gældende forrige år. 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. Gennem et systematisk arbejde med undervisningsmiljøvurderingen samt fortløbende dialog i kursistrådet, lærerkollegiet og ledelsen sætter vi fokus på det fysiske og psykiske studiemiljø, på en tryk og tjekket studiestart, på frafald og fravær samt på relationsdannelsen mellem lærer og elev/kursist. Og sidst men vigtigst af alt en faglig ambitiøs undervisning, hvilket blandt andet sker gennem en formuleret voksenpædagogisk profil for skolen. Indsatserne vil løbende blive evalueret sammen med kursister og elever, i fag- og underviserteams og med gennemgående ledelsesdeltagelse og -ansvar.

3. Fremmøde/fravær

- Nedenstående tabel viser udviklingen tilbage til 2018/2019 og årets fravær måles op imod dette kursusår. Dette skyldes at 2018/2019 var seneste år uden corona-restriktioner, hvor der var fuldt fremmøde i undervisningen (og altså ingen perioder med virtuel undervisning hjemmefra). Tabellen viser at mønstrene fra før corona vender tilbage og at fraværprocenterne fra før (2018/2019) og efter corona (2021/2022) ligner hinanden mere end tallene fra forrige år (2020/2021), hvilket understøtter pointen om at det sammenlignelige grundlag er året før corona, hvor undervisningen var organiseret med fuldt fremmøde. Undtagelsen er FVU, hvor vi oplever et langt højere fremmøde i dag. Dette

KVALITETSRAPPORT 2021/2022 INKLUSIVE AFRAPPORTERING PÅ OPFØLGNINGSPLAN

skyldes formentlig en bedre integration af FVU i kursisternes samlede skema, hvor flere af kursisterne både læser FVU og AVU. Oversigt over uddannelser fremgår her:

Fravær på uddannelsesområde*	2018/2019**	2019/2020	2020/2021	2021/2022	Ændring ift. året før	Ændring ift. 2018/2019
HF enkeltfag	28,4%	27,8%	24,2%	30,0%	-5,8%	-1,6%
HF2 og HF3 for ordblinde	23,9%	23,4%	19,8%	24,7%	-4,9%	-0,8%
AVU	24,5%	17,6%	16,5%	22,5%	-6,0%	2,0%
FVU	46,3%	26,1%	25,7%	32,2%	-6,5%	14,1%
OBU	26,1%	19,6%	16,3%	23,0%	-6,7%	3,1%

4. Gennemførelse/Frafald

- Som beskrevet oven for er den retvisende sammenligning mellem to kursusår 2018/2019 og seneste år, da begge disse år er 'normale' år uden corona-restriktioner. Tabellen viser at frafaldet er faldende, dog undtaget HF e-learning hvor frafaldet stadig ligger på omkring 40% før og efter corona. Frafaldet på skolen er dog stadig alt for højt og er derfor valgt som primært strategisk indsatsområde for hele skolens praksis i de kommende to år. Dette fremgår af opfølgingsplanen som er vedlagt denne kvalitetsrapport. I frafaldsstatistikken indgår også kursister der udmeldes af et hold og fortsætter på et hold på et andet niveau eller tilrettelæggelsesform (fx fra e-learning til fremmødehold), eller at en HF2-elev overgår til at være enkeltfagskursist samt at der skiftes fra fremmøde til online eller vice versa.

Uddannelsesområde	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022	Ændring ift. året før	Ændring ift. 2018/2019
GSK	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
HF enkeltfag	27,1%	17,6%	20,2%	22,1%	-1,9%	5,0%
HF enkeltfag, e-learning	39,9%	25,7%	29,8%	40,8%	-11,0%	-0,9%
AVU	31,9%	18,0%	22,8%	22,0%	0,8%	9,9%
AVU, e-learning	46,5%	23,2%	30,1%	46,1%	-16,0%	0,4%
HF2 og HF3 for ordblinde	18,5%	9,5%	14,4%	14,7%	-0,3%	3,8%

Tallene i denne tabel er de absolutte tal og inkluderer således også inaktive kursister der aldrig har været studieaktive og er udmeldt fx fordi de aldrig mødte frem. Dette adskiller sig fra forrige kvalitetsrapport hvor der blev opgjort efter aktive kursister

Vi har med implementeringen af Inspari - Qlik (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. Dette har betydet at vi fra sommer 2022 har kunnet yderligere tydeliggøre lærernes ansvar for gennemførelsesindsatser, samt at vi kan sætte ind på de tidspunkter og over for de kursistgrupper hvor frafaldet er størst.

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

KVALITETSRAPPORT 2021/2022 INKLUSIVE AFRAPPORTERING PÅ OPFØLGNINGSPLAN

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. **NB: Dette er en gentagelse af tabel fra kvalitetsrapporten fra 2019/2020 og 2020/2021, idet ministeriet pga Covid-19 ikke har opgjort tal fra de seneste år.**

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

- De seneste prøvekarakterer er decimeret i forhold til normalen idet en lang række eksaminer blev aflyst ved sommerens prøver. Vestegnen HF & VUC scorer stadig højere end det forventede når man korrigerer for vores elevers socioøkonomiske forudsætninger, den såkaldte socioøkonomiske reference. Det er vores ambition at bevare denne 'overpræstation', og der er derfor igangsat indsats der dels koncentrerer sig om skriftlighed i især matematik, samt hjælp (via app, kurser og træning gennem Virtual Reality (VR) til at afhjælpe eksamensangst og styrke præsentationsteknik. Denne opgørelse er fra ministeriets datavarehus og omfatter kun HF2 og Hf3.

År	Fag	Evalueringsform	Niveau	Statistisk signifikant	Prøvekarakter	Socioøkonomisk reference	Difference	Antal elever
2021	Dansk	Skriftlig	A	Nej	5,2	5,0	0,2	57
	Eksamensresultat (inkl. bonus A)	Samlet	-	Nej	6,3	6,0	0,3	57
	Mediefag	Mundtlig	C	Nej	6,1	6,1	0,0	7
	Musik	Mundtlig	C	Nej	6,4	6,4	0,0	5
	Større skriftlig opgave	Opgave/Projekt	-	Nej	6,2	6,1	0,1	57

7. Karakter

- Karaktergennemsnittet er igen i denne tabel opgjort for de seneste fire år, og igen er den mest sammenlignelige opgørelse den fra tiden før corona, hvor der var fuld eksamen. Bevægelsen er her at vores HF-kursister samlet set stiger lidt i karaktergennemsnit (ca 5-7%), mens AVU falder. For AVU gælder dog at opgørelsen fra 2018/2019 er fra før udspaltningen til FGU, hvilket betyder at kursistgruppen af 18-25 årige ikke længere er en del af vores optag. I dag har AVU således en helt anden målgruppe end tidligere, og langt flere er på basis-niveau, mens langt færre er på 10. klasses niveau, hvilket påvirker gennemsnittet.

Uddannelsesområde	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022	Ændring ift. året før	Ændring ift. 2018/2019
HF enkeltfag	5,5	5,7	6,4	5,8	-0,6	0,3
HF enkeltfag, e-learning	6,4	7,1	7,5	6,8	-0,7	0,4
AVU	5,1	5,3	4,4	4,6	0,2	-0,5
AVU, e-learning	4,9	5,6	4,8	4,1	-0,7	-0,8
HF2 og HF3 for ordblinde	4,9	5,2	5,8	5,3	-0,5	0,4

8. Variation i undervisningen, herunder anvendelsesorientering

- Fremmødeundervisning: Det er den enkelte lærer der sammen med sit undervisningsteam samt fagteam har til opgave at sikre variation i undervisningen, herunder anvendelsesorientering. Forløbene understøtter professionsorienteringen og elevernes/kursisternes valg af uddannelse efter hf. Dette sker i samarbejde med eksterne interessenter og aftagerinstitutioner samt i projekter sammen med eksterne, hvor projektet "Grøn Omstilling" kan nævnes som et projekt, hvor der samarbejdes med grønne iværksættervirksomheder om at styrke blandt andet de innovative kompetencer.. Der er således en oplevet meget høj grad af variation i undervisningen, som vi som organisation samler viden sammen om via nærmeste leder.
- E-learning: Der er udarbejdet nye såkaldte blueprints (undervisningsplaner) for alle vores udbud på e-learning, hvor der udvikles koncept for studiestart (onboarding), en langt højere grad af digital variation, en tættere løbende kontakt mellem kursist og underviser samt eksamenstræning for alle kursister. Dette vil være fuldt implementeret inden skoleåret 2022/2023. Arbejdet understøttes af to pædagogiske IT-konsulenter.

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. Handleplaner igangsat med udgangspunkt i strategien

Prioriteringen i valget af handleplaner har taget udgangspunkt i følgende prioriteringer:

- Kvalitet i eksisterende udbud
- Styrket gennemførelse

KVALITETSRAPPORT 2021/2022 INKLUSIVE AFRAPPORTERING PÅ OPFØLGNINGSPLAN

- Synlighed i omverden

I det følgende kan der ses eksempler på handleplaner i overskriftsform der relaterer sig til kvaliteten i kerneopgaven, samt Strategi 2021.

- VUC-lærerrollen
- Læsning og skrivning
- Styrket relationsdannelse i e-learning
- Fast koncept for studiestart – de første uger samt pre-boarding
- Årets gang i det gode studiemiljø
- Styrket opfølgning på feedback til e-learningkursister
- Styrkelse af kvalitet på HF2 og HF3 samt udadvendt kommunikation omkring disse tilbud
- Kvalitetsudvikling og skalering af HFx
- Udvidelse af antallet af kursister der modtager SPS
- Digital transformation i undervisningen herunder VR i alle fag samt pre- og onboarding af nye kursister på e-learning
- Udvikling af rammekoncept for uddannelsespakker som rekvireres af kommuner (SOSU og pædagog)
- Skalering af igangværende samarbejder med kommuner og boligsociale indsatser
- Sammenhængskraft og trivsel i organisationen
- Skolens planlægning og rammesætning af arbejdet samt implementering af OK21

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

- Der er blevet gennemført en medarbejdertrivselsundersøgelse (MTU) samt arbejdspladsvurdering (APV) i foråret 2022. Der er siden arbejdet videre med resultaterne i de enkelte chefområder. Resultaterne viste nogle store udsving. Mens der i nogle områder var høj trivsel, så var der hos underviserne, og især på HF, en udpræget kritik af trivslen og ledelsens rolle i dette. Undersøgelsen har betydet, at der nu er indsatser og opfølgninger i gang i alle chefområder, hvor også direktør og vicedirektør har deltaget og deltager i de analyserne og beslutningerne omkring konkret tiltag. Der gøres desuden brug af eksterne konsulenter. Arbejdet er funderet i Samarbejds- og Arbejds miljøudvalget (SAU), hvor der følges op på hvert møde
- 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, men er en stadig indsats, der ikke mindst i år med vigende aktivitet, besparelser og på bagkant af et fuldstændigt omlagt arbejdsliv under corona, bør have en særlig opmærksomhed.

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

- Ved tilbagekomsten i august 2021 efter nedlukninger i forbindelse med Covid-19, er der i regi af SAU aftalt et nyt MUS-koncept som danner rammen for MUS for alle medarbejdere i efteråret 2021.
- Der har i en arbejdsgruppe under SAU blevet aftalt kriterier og procedurer for porteføljesamtaler for alle undervisere der skal sikre en retfærdig, tillids- og samarbejdsbaseret dialog om lærernes porteføljer i en form der samtidig kan indgå som en

KVALITETSRAPPORT 2021/2022 INKLUSIVE AFRAPPORTERING PÅ OPFØLGNINGSPLAN

del af udmøntningen af OK21 i de to lærergrupper under henholdsvis GL's og Uddannelsesforbundets overenskomster.

- 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.

12. Ledelseskvalitet og ledelsesgrundlag

- Der er udviklet et fælles ledelsesgrundlag for ledelse på Vestegnen HF & VUC. Dette har været drøftet i Samarbejds- og Arbejds miljøudvalget (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 lederteamet vil der i efteråret blive afholdt en Teamudviklingssamtale for at styrke teamdannelse, koordinering og synergien i den lille ledergruppe.
- I det forgangne år har der fra alle medarbejdergrupper været ydet en ekstraordinær og excellent praksis for at skabe så gode vilkår for læring, undervisning og uddannelse for vores kursister i forbindelse med tilbagekomsten efter Covid-19. Vestegnen HF & VUC var godt rustet til pandemien og deraf følgende restriktioner og omlægninger af praksis, men det er samtidig også mærkbart, at den lange undtagelsestilstand har været slidsom og at der bør være fokus på efterværn hos både kursister og ansatte (både ledere og medarbejdere).
- Endelig har de mange akutte behov for at træffe store beslutninger skabt nogle helt nye vilkår for ledelseskommunikation og gennemslagskraft. I forbindelse med MTU er der fokus på, hvad dette har betydet for ledelseskvaliteten, og der arbejdes løbende med forventningsafstemning, feedback og kompetenceudvikling af ledere.

13. Kompetenceudvikling af medarbejdere

- I budgettet budgetteres med i snit 1-2 ugers faglig og strategisk kompetenceudvikling per medarbejder. Der er afsat ca 1 mio.kr til kompetenceudvikling af faglig og strategisk karakter. Dette beløb er ikke beskåret selv om der er færre medarbejdere og økonomien i øvrigt er presset, da det er den fælles holdning i SAU, at en forudsætning for god kvalitet i kerneopgaven er veluddannede medarbejdere og ledelse.
- **Ledelse:** Ledelsen deltager sammen og hver for sig i diverse uddannelser, ledelsesnetværk og masterclasses. Desuden deltager ledere i faglige netværk af mere uformel karakter. Kompetenceudvikling drøftes løbende mellem leder og nærmeste foresatte og altid ved LUS, hvilket også har resulteret i at flere ledere har deltaget i lederuddannelse i det forgangne år.
- **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. Der har været gennemført det årlige to dages seminar for fællesområdet med fokus på samarbejde og personlighedstyper samt årsplanlægning.
- **Uddannelsesområdet:** Alle fagteam på hf har været repræsenteret i Børne- og Undervisningsministeriets kurser Faglig Udvikling i Praksis (FIP), som skal understøtte den pædagogiske og faglige udvikling i det enkelte fag efter 2016-reformen. Desuden har flere

KVALITETSRAPPORT 2021/2022 INKLUSIVE AFRAPPORTERING PÅ OPFØLGINGSPLAN

AVU-lærere taget en uddannelse som FVU-undervisere for at kunne understøtte integrationen mellem AVU og FVU samt den meget forandrede målgruppe der er på vores AVU efter udspaltningen til FGU. Endelig har enkelte undervisere deltaget i uddannelser inden for vejledningsområdet

- I det kommende år er det ambitionen at udvikle en samlet kompetence- og rekrutteringsstrategi målrettet skolens strategiske indsatser. Denne ambition er overført fra sidste år, da det ikke er nået at blive effektueret.

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. 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. Vestegnen HF & VUC slår ikke negativt ud i sygefravær sammenlignet med lignende arbejdspladser.
 - ii. Et fokus på støtte og efterværn i forbindelse med Covid-sygdom, samt travlhed som følge af forandringer i underviseropgaven
 - iii. I ledelsen har der været et ekstraordinært ledelsespres, blandt andet som følge af Covid-19, så også her er der fokus på efterværn, ikke mindst for ledere der har været langtidssygemeldte.

15. Digital transformation

- En større satsning vedrørende udvikling af den ordinære undervisning har nu været i gang i ca tre år. Dette blev igangsat med ansættelse af en pædagogisk VR konsulent, etablering af VR laboratorium samt påbegyndt (og forsinket implementering pga Covid-19 nedlukninger) implementering af VR i alle fag fra sommeren 2020. Skolen har nu to pædagogiske IT-konsulenter der understøtter lærernes digitale pædagogiske arbejde samt strategisk udvikling.
- Alle medarbejdergrupper har i tidligere år deltaget i workshops vedrørende digital transformation, og der er et stadigt fokus på dette område fra digitaliseringschef, i IT-ambassadørnetværket på skolen samt i den samlede medarbejdergruppe.
- Inspari indførtes sommeren 2020 i forbindelse med større fokus på databaseret ledelse og hurtig handling på baggrund af data. Adgangen til og brugen af systemet er nu udvidet til nu at omfatte stab, siden tilkommer vejledere og herefter undervisere.
- Webshop indførtes sommeren 2020 for at lette kursistens tilmeldingsprocedure og fokusere vejledernes ressourcer på de kursistgrupper der har et udvidet behov for vejledning. Dette har nu resulteret i, at vejledningen er i kontakt med dobbelt så mange kursister, da en del tid der før gik til tilmelding, nu kan fokuseres til trivselssamtaler, karrierevejledning samt opfølgning på fravær.
- Ca 50% af skolens aktivitet er e-learning. Udvikling af det digitale klasserum/lærer-kursistrelation er et fortløbende fokusområde og er lige nu fokuseret omkring en styrket relationsdannelse mellem lærer og kursist, en god studiestart (onboarding), en udvidelse af de anvendte didaktiske metoder samt formaliseret eksamenstræning, blandt andet ved brug af VR.

Samlet set er skolens ansatte på et højt kompetenceniveau i forhold til digitalisering.

16. Ressourcestyring

- Der er etableret en planlægningsenhed på skolen, der har til opgave at udarbejde skemaer og udarbejde styringstal for ledelsen. Ud fra en målsætning om 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, er der nu i SAU aftalt procedurer og kriterier for tildeling af opgaver. 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, optagetal, fravær mv. Samtidig frigiver dette ressourcer til pædagogisk ledelse i uddannelsesområdet.
- Bestyrelsen samt Samarbejds- og arbejdsmiljøudvalget (SAU) forevises kvartalsvise opgørelse over en række nøgletal samt dækningsbidrag for de enkelte områder og uddannelser. Af det interne regnskab 2021 fremgår fx ratia følgende områder:
 - i. Årskursister pr lærerårsværk
 - ii. Årskursister pr chef- samt TAP-årsværk
- Med Inspari kan vi nu måle på blandt andet holdstørrelser samt løbende fremmøde- og gennemførelsesprocenter, og udvikling og tiltag i den forbindelse fremlægges løbende af chefer på ledelsesmøder efter et fast årshjul samt for medarbejdere en-to gange om året.
- Disse nøgletal er således en integreret del af ledelseskommunikationen og er en integreret del af institutionens kvalitetssystem.

17. Økonomistyring, herunder forretningsgange for opgørelse af årskursister/indtægtsgrundlag

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 kvartalsvis 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 styrket datainformeret ledelse i Inspari-Qlik, der giver 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. De eksterne relationer er et centralt strategisk fokuspunkt, og stadigt mere af Vestegnen HF & VUC's udbud sker i et

KVALITETSRAPPORT 2021/2022 INKLUSIVE AFRAPPORTERING PÅ OPFØLGINGSPLAN

samarbejde med kommuner, NGO'er, virksomheder, aftager institutioner m.v. Partnerskabstanken er omdrejningspunkt for denne praksis og der er lige nu indgået partnerskab med den regionale professionshøjskole, der er igangsat partnerskabsudvikling med en række af dækningskommunerne samt med SOSU H, og der er tætte og formaliserede samarbejder og partnerskaber med andre VUC'er i sektoren samt gymnasiale uddannelser. Bestyrelse og medarbejdere får løbende forelagt disse samarbejder. Det er en klar oplevelse at de mange partnerskaber både sikrer og udvikler kvaliteten og relevansen af Vestegnen HF & VUC's udbud, drift og udvikling.

Videre udvikling af kvalitetssystemet

Kvalitetssystemet har med ovenstående afrapportering gennemført sin tredje opgørelse af kvaliteten, kvalitetssikringen samt kvalitetsudviklingen på Vestegnen HF & VUC. Systemet og ikke mindst kvalitetsrapporten giver anledning til gode dialoger om kvalitet og resultatskabelse. I de kommende år skal kvalitetssystemet udvikles videre, så det kan nå videre med opnåelsen af de to centrale mål for kvalitetssystemet:

1. en kontinuerlig inddragelse af medarbejdere og kursister/elever i i kvalitetsdialoger, kvalitetsarbejde og udarbejdelse af kvalitetsrapport
2. inkorporering af mål og måltal som en del af konceptet

Med dette afsluttes årets kvalitetsrapport. Nu skal den sammen med opfølgingsplanen og i et samspil med institutionens strategi og rammevilkår ud og skabe dialog og refleksion om kvalitet i organisationen og dens omverden.

Bilag 1: Afrapportering på opfølgingsplan for Vestegnen HF & VUC 2020-2021 på baggrund af årlig kvalitetsmåling

Indledning

Vestegnen HF & VUC udarbejder årligt en opfølgingsplan 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 opfølgingsaktiviteter der igangsættes. I det følgende gennemgås hvordan der er fulgt op på sidste års opfølgingsplans fire temaer: Gennemførselsindsats, pædagogisk udvikling, det løbende kvalitetsarbejde samt ledelses- og organisationsudvikling

Igangsatte aktiviteter med relation til kvalitet og strategi

Gennemførselsindsats

- Studieaktivitet: der er i studie- og ordensreglerne skabt klare definitioner af studieaktivitet inden for både fremmødeundervisning og e-learning. Dette har styrket forventningsafstemningen mellem kursist og underviser, samt mellem kursist og vejledning/administration. Definitionerne gennemgås af underviseren ved studiestart
- Den digitale relation: begrebet digital relation er defineret ved at der er løbende kontakt mellem underviser og kursist, selv om undervisningen er online/e-learning. Der er opstillet klare kriterier for svartider, tilgængelighed, feedback etc. Der følges løbende op på den digitale relation i både leder-medarbejdersamtaler, i datainformeret ledelse samt i udviklingsfora, hvor begrebet nuanceres og udvikles tæt på praksis. I øvrige funktioner såsom optagelse, eksamensadministration arbejdes der videre med hvordan begrebet kan udmøntes og operationaliseres.
- SPS herunder ordblinde: Det er vurderingen at der er langt flere kursister med ret til specialpædagogisk støtte (SPS) end der i øjeblikket får tilbuddet. Der er derfor udviklet et koncept, som er implementeret fra sommer 2022. I konceptet indgår både definitioner, procedurer og værktøjer samt en ekstrabevilling til at flere kan få studiestøtte end dem der formelt er berettiget hertil. Konceptet vil løbende blive fulgt af ledelse samt via kompetenceudvikling. Endelig er et nyt tiltag i det forgange år gruppe-SPS til en udvalgt gruppe af kursister.
- VUC-lærerrollen: Opgaven som underviser på et VUC med en mangfoldig kursistgruppe og med en høj grad af digital undervisning/e-learning kalder på en fælles kvalitetssikring omkring forståelsen og rammesætning af den del af arbejdet der ligger ud over den smalle faglige indlæring, herunder rekruttering, kompetenceudvikling og ressourceallokering. Der nu udviklet en handleplan for dette arbejde med en udvikling af definitioner og der udføres prøvehandlingerne rundt i organisationen der skal validere og kvalificere udviklingsarbejdet.
- Evaluering af trivsel og udbytte blandt alle kursister: I øjeblikket kan ministeriet kun tilbyde nationale elevtrivselsundersøgelser for elever på vores fuldtids-HF (HF2). For at sikre og udvikle vores kvalitet skal der igangsættes et udviklingsarbejde med et lokalt og fælles stilladseret evalueringsformat på alle udbud. En række hold gør sig nu erfaringer med en trivsels-app, der giver

KVALITETSRAPPORT 2021/2022 INKLUSIVE AFRAPPORTERING PÅ OPFØLGNINGSPLAN

mulighed for tidlig opsporing, trivselssamtaler med professionelle samt et kontinuerligt fokus hos underviserne på trivsel. Der er desuden gennemført afprøvninger af spørgeskemaundersøgelser, som senere kan skaleres. Endelig har ledelsen en handleplan for området

Pædagogisk udvikling

- Pædagogisk kernefortælling: den pædagogiske kernefortælling har været i høring og været kvalificeret i underviserworkshops på en pædagogisk dag, og vil inden jul blive offentliggjort internt og på hjemmesiden. Som en del af kvalitetssikringen er det planen at den pædagogiske kernefortælling kan indgå som en central del af udviklingen af et lokalt evalueringsformat og som et udgangspunkt for pædagogiske drøftelser i team og mellem kolleger og leder.
- Implementering af blueprints: Nye Blueprints er klar implementeret i alle vores udbud på e-learning fra 2023. Blueprintet fungerer som et fagligt, didaktisk og kollegialt kvalitetssikringsredskab, der skal sikre kvalitet i kerneydelsen.
- VR i fagene: Det fra Covid-perioden udsudte arbejde med implementering af VR i fagene fortsætter også i de kommende år, og er intensiveret med frikøb af undervisere til den konkrete understøttelse af underviserne samt synligheden hos kursister og elever.

Det løbende kvalitetsarbejde

- Inddragelse: der sker en fortløbende udvidelse af inddragelse i kvalitetsarbejdet, både blandt kursister og ansatte. Arbejdet fortsætter, for det store udvikingsspring vil være, at nærværende rapport og opfølgingsplan indgår som omdrejningspunkt for drøftelser i skolens områder og team. Det er dog værd at bemærke at der blandt skolens ansatte er en stadig større brug af data i sikringen og udviklingen af den daglige praksis – og dermed af dens kvalitet. Der er således sket en tydelig kapacitetsopbygning, og data efterspørges nu som grundlag for kvalitetssikrings- og -udviklingsdialoger. Det er således vurderingen at kvalitetskulturen er i en positiv udvikling.
- Sanering i antallet af måle- og afrapporteringspunkter: I det kommende år skal nærværende rapport og opfølgingsplan i langt højere grad indgå direkte i kvalitetsdialogerne i organisationen. I den forbindelse vil det være en del af opgaven, at man får kvalificeret formatet for Vestegnen HF & VUC's kvalitetssystem. Om det bliver til flere, færre eller blot andre målepunkter vil denne proces vise.
- Kvalitet i de eksterne uddannelsesudbud: De eksterne udbud er kendetegnet ved en høj grad af lydhørhed og tilpasning til de lokale ønsker og behov. Det er et fortløbende fokuspunkt at lydhørheden ikke kommer til at stå i modsætning til kvalitet og lovmedholdelighed. I det forgange år har der været besøg udefra i de eksterne udbud, og der er sket en yderligere skriftliggørelse, der er med til at understøtte mulighederne for kvalitetssikring. Dette arbejde fortsætter og udvikles i de kommende år.

Ledelses- og organisationsudvikling

- Kompetenceudviklings- og rekrutteringsstrategi: Dette arbejde er stadig ikke færdiggjort, men er lagt ind i arbejdet med udvikling af en ny personalehåndbog. Der er dog en tæt koordinering i ledelsen omkring rekrutteringsbehov samt kompetenceudvikling og kapacitetsudvikling, hvilket er afspejlet flere steder i kvalitetsrapporten.
- Medarbejdertrivsel: Der er gennemført en Medarbejdertrivselundersøgelse i regi af "Professionel Kapital". Der er i forlængelse af denne igangsat både lokale og centrale indsatser med støtte fra eksterne konsulenter, og A- og B-side har deltaget i et fælles seminar om dette.
- Kommunikationsplan for den interne kommunikation: Dette arbejde er igangsat men ikke færdiggjort. Kommunikationen både internt og eksternt er dog i en positiv udvikling med langt

KVALITETSRAPPORT 2021/2022 INKLUSIVE AFRAPPORTERING PÅ OPFØLGNINGSPLAN

mere stringens i både kanaler, platforme, metoder, procedurer, skabeloner og årshjul. I det kommende år samles den interne praksis i et samlet dokument som kan tilgås af alle ansatte.

Afrunding

Ovenstående afrapportering vidner om et år med et fortløbende arbejde med sikring og udvikling af kvaliteten i et udbud der er i stadig udvikling. I takt med dette udvikles kvalitetssystemet sig også, og det vigtigste arbejde i forhold til selve kvalitetssystemet er at det i endnu højere integreres med – og udvikler – den eksisterende kvalitetskultur og de daglige kvalitetsdialoger.