

Kvalitetsrapport for Vestegnen HF & VUC 2024 – 2025

Indhold

Indledning.....	2
Kursist-/Elevperspektiv.....	2
1. Feedbackprocesser i og omkring undervisningen.....	3
2. Trivsel	3
3. Fravær.....	4
4. Frafald.....	5
5. Videre uddannelse (UVM's Datavarehus, DST)	6
Undervisningsperspektiv	6
6. Løfteevne.....	6
7. Karakter	8
8. Eksamensdeltagelse	8
9. Kvalitet i e-learning.....	10
10. Variation i undervisningen, herunder anvendelsesorientering	11
Institutionsperspektiv.....	12
11. Handleplaner igangsat med udgangspunkt i strategien	12
12. Medarbejdertrivsel og arbejdspladsvurdering (MTU og APV mv.).....	12
13. MUS/GRUS/TUS-koncepter og opfølgning på afholdte samtaler	12
14. Ledelseskvalitet og ledelsesgrundlag	13
15. Kompetenceudvikling af medarbejdere.....	13
16. Sygefravær	14
17. Digital transformation.....	14
18. Ressourcestyring	15
19. Økonomistyring, herunder forretningsgange for opgørelse af årskursister/indtægtsgrundlag....	15
20. Eksterne relationer.....	15
Videre udvikling af kvalitetssystemet.....	16
Bilag 1: Afrapportering på opfølgningsplan for Vestegnen HF & VUC 2024-2025 på baggrund af årlig kvalitetsmåling.....	18
Afrapportering på opfølgningsplan 24-25	Fejl! Bogmærke er ikke defineret.
Indledning.....	Fejl! Bogmærke er ikke defineret.
Rammer for kvalitetsarbejdet	Fejl! Bogmærke er ikke defineret.

KVALITETSRAPPORT 2024/2025 INKLUSIVE AFRAPPORTERING PÅ OPFØLGINGSPLAN

Gennemførselsindsats	Fejl! Bogmærke er ikke defineret.
Afrapportering 1.1	Fejl! Bogmærke er ikke defineret.
Afrapportering 1.2	Fejl! Bogmærke er ikke defineret.
Afrapportering 1.3	Fejl! Bogmærke er ikke defineret.
Kvalitetssystemets udvikling	Fejl! Bogmærke er ikke defineret.
Afrapportering 2.1	Fejl! Bogmærke er ikke defineret.
Afrapportering 2.2	Fejl! Bogmærke er ikke defineret.

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.

Kvalitetssystemet er velintegreret i skolens årshjul og fungerer i et tæt samspil med skolens årsrapport, især de faglige resultater i årsrapporten. Der er stadig udviklingspotentialer for skolens kvalitetssystem, som med fordel kan forenkles og have en højere grad af dels kvantitative mål, og dels en øget inddragelse af medarbejdere i udarbejdelsen af selve rapporten. Det er dog oplevelsen at en række nye tiltag, herunder en øget datainformeret praksis, et fokus på ledelseskommunikation med klarere retning og rammer har styrket kvalitetskulturen og de løbende kvalitetsdialoger, fra kursistråd over skolens organisatoriske fora til 'snakken på gangene'.

Kursist-/Elevperspektiv

Elevperspektivet tager for det første 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 for det andet 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.

Det skal bemærkes at ministeriets målinger ift. kursisttrivsel kun opgøres ift. fuldtidskursister, hvilket kun udgør ca. 10 % af skolens kursister, og dermed ikke er repræsentative. VUCV arbejder derfor på at udarbejde et koncept som omfatter skolens enkeltfagskursister.

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 på længere sigt 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 andre uddannelsesaktører i VUC-sektoren.
- Onlineuddannelserne er modulopdelt, hvor der efter hvert modul er en aflevering, som kursisten får feedback på. Kursisterne fortæller i deres evalueringer, at de oplever en styrket relation med underviseren, som for kursisterne giver øget motivation og en styrket gennemførelse.
- 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 og elever med funktionsnedsættelser kan få tildelt en studiestøtteperson, der via samtaler, værktøjer og løbende støtte og motivationsarbejde kan give kursisterne feedback på deres studieforløb. I skoleåret 2024/2025 har 162 kursister modtaget SPS ift. året før, hvilket svarer til en stigning på 14%. Skolen deltager i 2025 i et EU-projekt: "Ung til Ung" sammen med flere andre VUC og gymnasier med henblik på at udvikle nye coaching-metoder til flere målgrupper.

	2023/2024	2024/2025	Ændring ift. året før
Antallet af SPS kursister	142	162	20

2. Trivsel

- Kursisters og elevers trivsel er et centralt omdrejningspunkt for vores 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 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 2027", og er behandlet i den gennemførte undervisningsmiljøvurdering som er offentliggjort på hjemmesiden: <https://vucv.dk/om-os/fakta-om-os/undervisningsmiljoevurdering/>. En ny undervisningsmiljøvurderingen gennemføres i efteråret 2025 i tæt samarbejde med skolens kursistråd.

KVALITETSRAPPORT 2024/2025 INKLUSIVE AFRAPPORTERING PÅ OPFØLGNINGSPÅN

- Skolen har et koncept for studiestart helt fra det indledende optagelsesbrev til to måneder inde i semestret, hvilket sikrer en stabil kvalitet i vores studiestart samt særlig opmærksomhed fra skolens ansatte som alle har deres særlige ansvarsområde.
- Herunder ses det seneste generelle resultat for den gennemførte Elevtrivselsundersøgelse (ETU), som er gennemført i ministerielt regi for vores fuldtidskursister (HF2/3).

Elevtrivsel for 2-årig HF og 3-årig HF for ordblinde

Elevtrivselsområde	2023	2024	Landsplan 2024	Forskel mellem VUCV og landsplan	Ændring ift. året før
Faglig trivsel	3,5	3,5	3,6	-0,1	0,0
Social trivsel	3,8	3,6	3,9	-0,3	-0,2
Læringsmiljø	3,5	3,5	3,5	0,0	0,0
Pres og bekymringer	2,6	3,1	2,9	0,2	0,5
Mobning	4,7	4,4	4,6	-0,2	-0,3
Samlet indikator	3,7	3,7	3,8	-0,1	0,0

Kursisterne giver en vurdering på en skala fra 1-5.

Kilde: <https://uni.uddannelsesstatistik.dk/Pages/Topics/146.aspx?dashboard=1831>

Den generelle trivsel på skolen svarer til landsgennemsnittet og er samlet set uændret ift. sidste år.

Trivslen blandt kursisterne er forbedret på det parameter, hvor de giver udtryk for, at de er mindre pressede og bekymrede. Således ligger fraværet af pres og bekymringer 0,5 over sidste års niveau og 0,2 over landsgennemsnittet. Den sociale trivsel og mobning er faldet mens den faglige trivsel og læringsmiljøet er på samme niveau som sidste år.

Skolen har fortsat et højt fokus på studiemiljø og trivsel og har løbende mange faglige og sociale aktiviteter målrettet alle skolens kursister. Det vil sige ikke kun målrettet fuldtidskursister (som udgør 11%), men også de mange enkeltfagskursister på både tilstedeværelse og e-learning.

3. Fravær

Fravær er et tilbagevendende fokus for os, idet al forskning viser at frafald typisk begynder med fravær. Lærerne har alle forpligtelse til at henvende sig til ikke fremmødte elever og kursister, for eksempel ved at sende en sms, hvor de skriver at de var savnede til dagens undervisning. Denne forpligtelses opfyldelse kræver tæt ledelsesopfølgning og tæt samarbejde i pædagogiske klasseteam, og det vil være et fokuspunkt i det kommende år.

Uddannelsesområde*	2023/2024	2024/2025	Ændring ift. året før
HF enkeltfag	28,3%	26,1%	-2,2%
HF2 og HF3 for ordblinde	23,4%	24,1%	0,7%
AVU	20,7%	18,1%	-2,6%
FVU	15,9%	17,1%	1,2%
OBU	19,1%	18,9%	-0,2%

*Fraværet er opgjort for aktive kursister

KVALITETSRAPPORT 2024/2025 INKLUSIVE AFRAPPORTERING PÅ OPFØLGNINGSPÅN

Som det fremgår af tabellen er fraværet samlet set faldet ift. året før.

Således er fraværet på HF-enkeltfag er faldet med 2,2 %, hvilket især kan tilskrives de flere klassedannelser på HFx tilrettelæggelsen.

På AVU er fraværet faldet med 2,6 % ift. året før. Dette skyldes også flere klassedannelser i særligt tilrettelagte lokale AVU forløb i Klydebo, AKT og Taastrupgaard.

Fraværet på OBU er faldet til 18,9%, hvilket skyldes mere integreret OBU-undervisning på den 3-årige HF.

Fraværet på FVU er steget 1,2 %, hvilket skyldes færre erhvervsaktiviteter.

4. Frafald

Uddannelsesområde	2023/2024	2024/2025	Ændring ift. året før
HF enkeltfag	22,5%	18,6%	-3,9%
HF enkeltfag, e-learning	37,2%	37,7%	0,5%
AVU	30,9%	20,8%	-10,1%
AVU, e-learning	38,7%	40,4%	1,7%
HF2 og HF3 for ordblinde	11,8%	16,0%	4,2%

Samlet set er gennemførslen forbedret ift. året før.

Især på AVU, er gennemførslen forbedret, idet frafaldet er faldet til 20,8 %, hvilket er en markant forbedring på 10,1 %. Årsagen skal især findes i de særlige klassedannelser i boligsociale områder (Taastrupgaard, AKT og Klydebo).

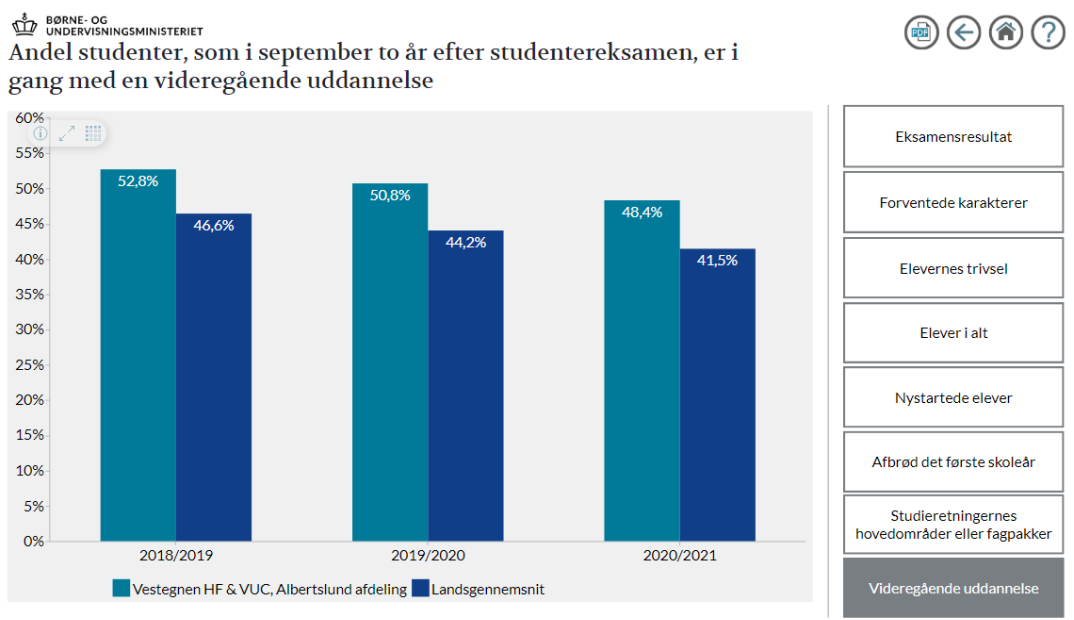
Frafaldet på HF enkeltfag er faldet med 3,9 %, hvilket kan tilskrives flere særlige klassedannelser på HFx.

Gennemførselsindsatser er et konstant fokusområde på skolen. I det foregående år har vi især haft fokus på eksamenstræningsaktiviteter for både gående og online kursister.

Frafaldet på e-learningstilrettelæggelserne er nogenlunde uændret ift. året før. Der er fortsat fokus på fastholdelse både ved onboarding, løbende feedback fra underviseren og i forbindelse med træning af eksamen.

Frafaldet er steget for skolens fuldtids hf-klasser med 4,2 procentpoint. Vi ser at der er flere nyoptagne kursister, der falder fra. Hvilket sikkert skyldes at VUCV ikke var deres første valg.

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



Som det fremgår af UVM's opgørelse, ligger VUCV højere end landsgennemsnittet ift. videreuddannelse to år efter deres studentereksamen. Hvilket formodentlig hænger sammen med kursisternes højere gennemsnitsalder på VUC.

Dertil skal lægges at ca. 20 % af vores HF-studenter går videre på erhvervsskole, hvilket ikke indgår i ministeriets opgørelse.

Korrigeres der endvidere for elevernes socioøkonomiske forudsætninger er afvigelsen markant og yderst positiv ift. landsgennemsnittet.

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

Hvert år opgør UVM løfteevnen for de gymnasiale uddannelser. Løfteevnen er gennemsnitskaraktererne for de enkelte fag korrigeret for socioøkonomisk reference. Seneste opgørelse for denne er fra sommereksamen 2024.

KVALITETSRAPPORT 2024/2025 INKLUSIVE AFRAPPORTERING PÅ OPFØLGNINGSPÅN

	Prøvekarakterer korrigeret for socioøkonomisk reference							
År	Fag	Evalueringsform	Niveau	Statistisk signifikant	Prøvekarakter	Socioøkonomisk reference	Difference	Antal elever
2024	Billedkunst	Mundtlig	C	Nej	8,7	8,3	0,4	7
	Biologi	Mundtlig	B	Nej	2,1	2,8	-0,7	7
	Dansk	Mundtlig	A	Nej	6,7	6,3	0,4	26
	Dansk	Skriftlig	A	Nej	3,8	4,4	-0,6	26
	Eksamensresultat (inkl. bonus A)	Samlet	-	Nej	5,8	5,7	0,1	26
	Engelsk	Mundtlig	B	Nej	5,8	5,9	-0,1	26
	Engelsk	Skriftlig	B	Ja	3,5	4,6	-1,1	26
	Idræt	Mundtlig	C	Nej	7,0	7,0	0,0	5
	Kultur- og samfundsgruppe	Mundtlig	-	Nej	6,9	6,2	0,7	26
	Kultur- og samfundsgruppe - Historie	Mundtlig	B	Nej	6,0	5,9	0,1	13
	Kultur- og samfundsgruppe - Religion	Mundtlig	C	Nej	6,8	6,3	0,5	12
	Matematik	Mundtlig	B	Nej	2,0	2,5	-0,5	5
	Matematik	Mundtlig	C	Nej	5,3	4,8	0,5	19
	Matematik	Skriftlig	B	Nej	1,6	2,3	-0,7	5
	Matematik	Skriftlig	C	Ja	2,6	3,9	-1,3	19
	Mediefag	Mundtlig	C	Nej	6,4	6,0	0,4	12
	Naturvidenskabelig faggruppe	Mundtlig	-	Ja	9,1	6,9	2,2	26
	Naturvidenskabelig faggruppe - Geografi	Mundtlig	C	Nej	4,6	4,9	-0,3	13
	Naturvidenskabelig faggruppe - Kemi	Mundtlig	C	Nej	4,8	4,4	0,4	11
	Psykologi	Mundtlig	B	Nej	5,7	6,0	-0,3	12
	Psykologi	Mundtlig	C	Nej	5,3	5,4	-0,1	10
	Samfundsgruppe	Mundtlig	B	Nej	6,8	6,2	0,6	23
	Større skriftlig opgave	Opgave/Projekt	-	Nej	6,3	6,2	0,1	26

Tabellen viser prøvekaraktererne korrigeret for socioøkonomisk reference.

Som det fremgår af tabellen, ligger løfteevnen på VUCV mellem 2,2 og -1,1.

VUCV klarer sig særligt godt i naturvidenskabelig faggruppe, som er markant forbedret ift. året før (fra 1,8 til 2,2).

Kultur- og samfundsgruppe klarer sig også godt med en løfteevne på 0,7, hvilket også er en stor forbedring ift. året før, hvor løfteevnen var 0,1.

Mundtlig matematik på C-niveau har en løfteevne på 0,5, hvilket er en markant forbedring ift. året før, hvor løfteevnen var -0,2.

Løfteevnen på de skriftlige karakterer i dansk, engelsk og matematik ligger under niveau. Hvilket skyldes skolens mange ordblinde kursister og kursister med anden baggrund end dansk. I efteråret 2025 etableres der derfor skrivesteder med henblik på at understøtte hf-kursisternes skriftlige kompetencer.

Samlet set har VUCV en positiv løfteevne, hvilket placerer skolen på en delt plads som nr 5 blandt VUC'er i Danmark, hvilket indfrier det strategiske mål på dette punkt.

7. Karakter

Uddannelsesområde	2023/2024	2024/2025	Ændring ift. året før
HF-enkeltfag	6,0	6,3	0,3
HF-enkeltfag, e-learning	6,6	6,3	-0,3
AVU	5,2	5,7	0,5
AVU, e-learning	5,5	5,0	-0,5
HF2 og HF3 for ordblinde	4,8	4,1	-0,7

I foråret 2025 har skolen, som ny aktivitet, afholdt en hel eksamenstræningsdag, endvidere har skolen udbudt flere enkeltfagstilrettelæggelser i form af faste klasser (HFx og Taastrupgaard). Dette har antages at have været med til at forbedre eksamensdeltagelsen. Samtidig betyder det også at flere af dem der tidligere ikke mødte frem til eksamen, fordi de vidste at de ville få en lav karakter, nu møder frem. Dette betyder at vi har flere der får en kompetencegivende eksamen, men at det også rykker karaktergennemsnittet en smule nedad.

Karaktergennemsnittet for tilstedeværelseskursisterne på HF er glædeligt steget med 0,3.

Karaktergennemsnittet for tilstedeværelseskursisterne på AVU er steget 0,5.

Karaktergennemsnittet på HF e-learning er faldet 0,4, hvilket primært skyldes lærerskift pga. sygdom i matematik og psykologi.

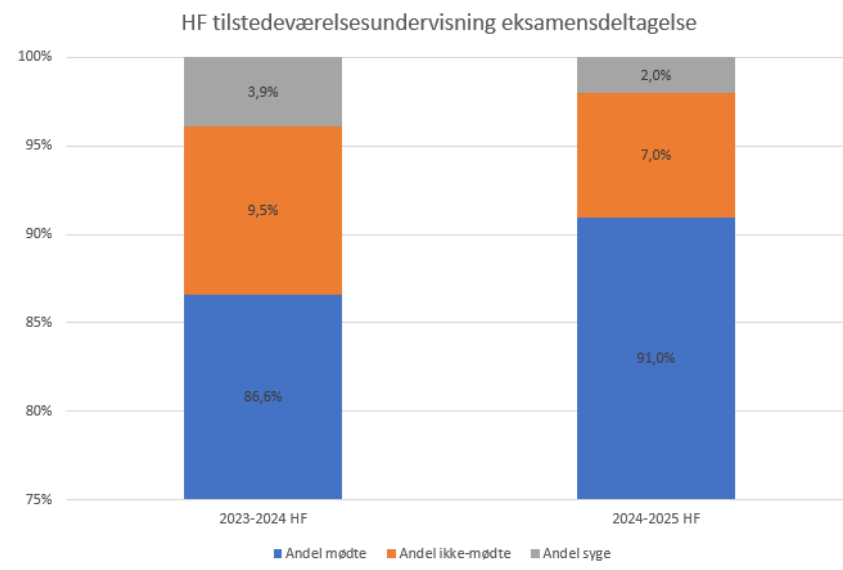
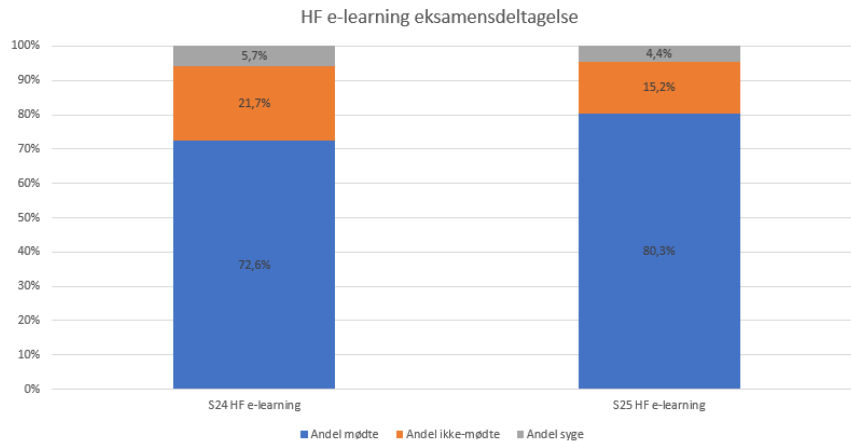
8. Eksamensdeltagelse

Som et nyt tilbud afholdt skolen i foråret 2025 en hel eksamenstræningsdag for skolens kursister. Her deltog over 400 elever og mere end 60 pædagogiske og administrative medarbejdere var involveret i

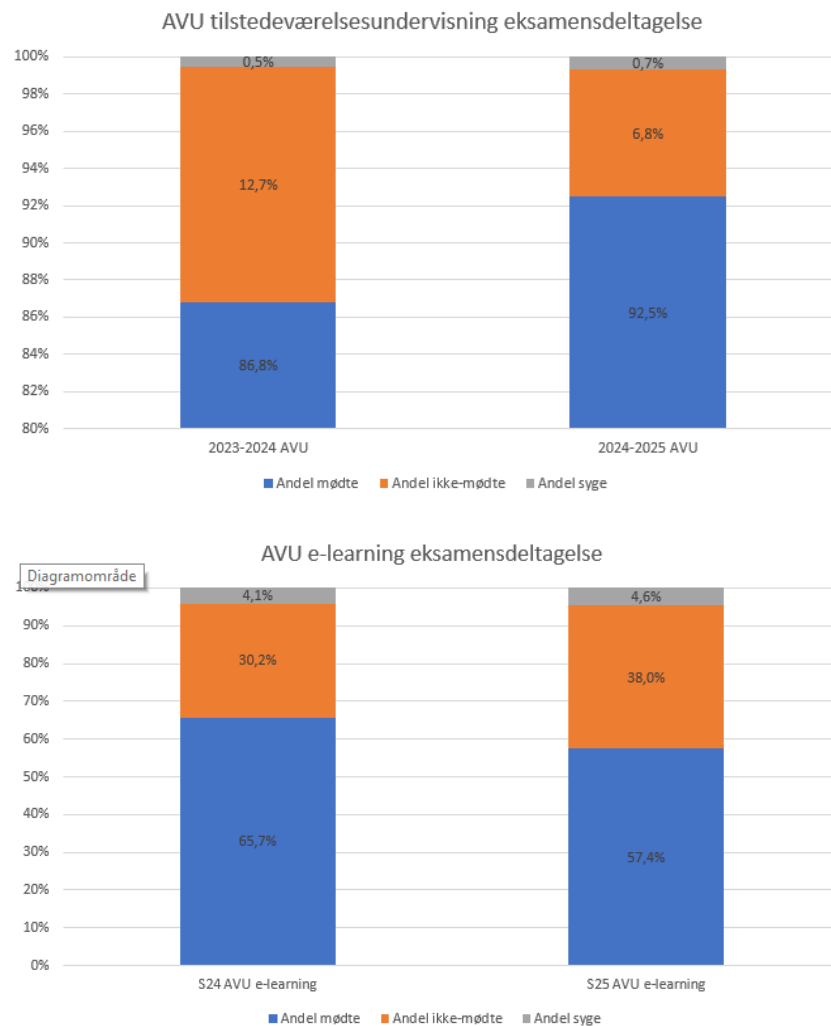
KVALITETSRAPPORT 2024/2025 INKLUSIVE AFRAPPORTERING PÅ OPFØLGNINGSPÅN

afviklingen af diverse workshops. For HF e-learning kursister afholdtes en særligt virtuel eksamenstræning med over 140 deltagere. Som det fremgår af nedenstående tabeller, har der efterfølgende været en markant fremgang af kursister, som er mødt til eksamen. Således er forbedringen på 7,7 % (HF e-learning), 4,4 % (HF ordinær) og 5,7 % (AVU ordinær).

På AVU e-learning er der en forværring på 8,3 %. Der igangsættes et udviklingsarbejde for yderligere at målrette eksamenstræningen på avu.



KVALITETSRAPPORT 2024/2025 INKLUSIVE AFRAPPORTERING PÅ OPFØLGNINGSPÅN



9. Kvalitet i e-learning

I skoleåret 2024-2025 har VUCV haft følgende indsatsområder ift kvalitet i e-learning:

Blueprintarbejde (blueprint = undervisningsplan for hvert fag på e-learning, på tværs af de enkelte hold og lærere): Der er igennem skoleåret afholdt **blueprintworkshops- og cafeer** (både frivillige og obligatoriske). Ud over det normale opdateringsarbejde, herunder kvalitetssikring af at blueprints lever op til gældende fagplaner og bekendtgørelser, har fokus særligt været på:

- Implementering af mere **videoundervisning**, på baggrund af feedback fra vores kursister.
- Implementering af vores overordnede rammer for **kunstig intelligens** i de enkelte fag på e-learning.
- Der er afholdt i alt 6 blueprintworkshops- og cafeer hen over skoleåret, samt 4 workshops med fokus på at kompetenceløfte underviserne ift. kunstig intelligens.
- **Systematisk håndsækning til, og registrering af, frafaldstruede kursister:** Vi har gennem hele sidste skoleår systematisk registeret samtlige frafaldstruede kursister, og forsøgt at kontakte disse

KVALITETSRAPPORT 2024/2025 INKLUSIVE AFRAPPORTERING PÅ OPFØLGNINGSPÅN

både telefonisk og pr. SMS. Tiltaget har været tidskrævende, men vi har gjort det af følgende grunde:

- Først og fremmest et forsøg på at hjælpe den enkelte kursist: kan vi gøre noget for at få denne kursist i tilbage på sporet så vi kan undgå frafald, og i stedet komme mål?
- Indsamling af viden: hvad skyldes det at den enkelte er kommet i fare for at falde fra? Skyldes det forhold ifm. undervisningen, eller skyldes det noget privat/andet?
- Indsamle og systematisere disse nye data, for at kunne målrette vores indsatser.
- **Feedback:** Opfølgning på undervisernes overholdelse af rettidig feedback og kursistkontakt har været et særligt fokus sidste skoleår. Der trækkes ugentlige data på bl.a. feedback-arbejdet i Canvas af den for området ansvarlige leder, som på baggrund af disse følger op ift. undervisere, som ikke lever op til gældende krav. Kursisterne angiver dette parameter (hurtig feedback) som meget vigtigt for deres oplevede kvalitet, og derfor har det været, og er stadig, et centralt indsatsområde.
- **Onboarding af kursister:** Vi afholder meget ofte introduktionsarrangementer for både vores AVU- og HF-kursister. Disse aktiviteter har vi ud over at udvide antallet af, også udvidet til at inkludere undervisere, således at der både er pædagogisk IT-personale og undervisere til stede til disse sessioner. Vi afholdt sidste skoleår 20 introsessions på skolen, og 35 digitalt via Teams.
- **Eksamensdeltagelse:** Vi har sidste skoleår systematisk indført både opkald, eksamensarrangementer (både på skolen og online), samt udviklet en robot der sender SMS-reminders målrettet den enkelte kursist, på nøje udvalgte tidspunkter, umiddelbart før samtlige prøver.
- **Kvalitetsrubrics:** Vi arbejdede sidste skoleår på e-learning fokuseret med at videreudvikle og raffinere vores kvalitetsrubrics, som helt konkret betyder at alle undervisere har et sæt kvalitetskriterier de skal leve op til – dette gælder i både selve didaktiseringen og pædagogik.
- **Onboarding af nye undervisere:** Vi har haft stor fokus på god og grundig onboarding og oplæring af nye undervisere, bl.a. med udgangspunkt i skolens nyudviklede onboarding-koncept og vores opdaterede personalehåndbog.

10. 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 har været samarbejde med grønne iværksættervirksomheder om at styrke blandt andet de innovative kompetencer. Et andet eksempel er vores professionspakke, hvor vi med introduktion af studenterambassadører har styrket både professionssigtet samt indblikket i en professionsstuderendes hverdag. Endelig har den voksenpædagogiske kernefortælling/-profil været med til at styrke fokus på en aktiv, vanebrydende og relationsbaseret didaktik. Der er således en oplevet høj grad af variation i undervisningen.

E-learning: Der er udarbejdet nye såkaldte blueprints (undervisningsplaner) for alle vores udbud på e-learning, hvor der er udviklet koncept for studiestart med et nyt modul 0, hvor kursisten introduceres til forventninger til studiet, teknologi og gode tips og tricks. I de nye blueprints er der en langt højere grad af digital variation end tidligere, en tættere løbende kontakt mellem kursist og underviser samt tilbud om eksamenstræning for alle kursister. Arbejdet understøttes af to pædagogiske IT-konsulenter.

KVALITETSRAPPORT 2024/2025 INKLUSIVE AFRAPPORTERING PÅ OPFØLGNINGSPLAN

Der er senest igangsat et omfattende udviklingsarbejde der skal integrere generativ kunstig intelligens i studieplaner og blueprints med et fokus på AI som læringsunderstøttelse.

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:

11. Handleplaner igangsat med udgangspunkt i strategien

Prioriteringen i valget af handleplaner har taget udgangspunkt i den nye Strategi 2027 – Kursistens, Samarbejdets og Fremtidens VUC” samt i opfølgningsplanen for sidste års kvalitetsrapport og har følgende prioriteringer:

- Gennemførsel og trivsel – fokus på kursistarrangementer og kursistråd via ny koordinator per august 2024.
- Styrkelse af HFX ved konsolidering, kvalitetsudvikling og skalering til nyt hold i Albertslund per august 2024
- Styrket onboarding af nye medarbejdere, herunder personalehåndbog
- Indgåelse og konsolidering af uddannelsespartnerskaber
- Skalering af forlagte forløb i boligområder – Tåstrupgård per 1.1.2025.
- Tydeligere rammesætning af teamarbejdet, herunder ledelsesrammesætning og -opfølgning

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

Der er blevet gennemført en medarbejdertrivselsundersøgelse (MTU) samt arbejdspladsvurdering (APV) i foråret 2025. SAU samt ledelsen har sammen deltaget i konference vedr resultaterne på landsplan. VUCV ligger på skoleniveau i den øverste fjerdedel blandt de skoler der har gennemført MTU og APV inden for rammerne af konceptet ”Professionel Kapital”. Som noget nyt er MTU suppleret med kvalitative møder, hvor medarbejderrepræsentanter har kunnet kvalificere og uddybe de kvantitative data fra undersøgelsen. Alle områder på skolen har afsluttet processen og er blevet enige om handleplaner inden sommerferien.

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 og store forandringer i vente bør have en særlig opmærksomhed. I det seneste år er der oprettet en personaleforening der er særdeles aktiv og der er en klar stigning i faglige og sociale kollegiale arrangementer. Der er desuden anvendt flere midler til kompetenceudvikling som gennemføres sammen med kolleger.

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

Nyt MUS-koncept er fuldt implementeret i alle skolens områder, og der er enighed om at der er sket en forbedring.

Der er en stående arbejdsgruppe under SAU som arbejder med planlægning, 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 del af udmøntningen af OK21 i de to

KVALITETSRAPPORT 2024/2025 INKLUSIVE AFRAPPORTERING PÅ OPFØLGNINGSPÅN

lærergupper under henholdsvis GL's og Uddannelsesforbundets overenskomster. Der er et godt samarbejde og konstruktiv dialog i dette forum.

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.

Ledelsen har i det forgangene skoleår afholdt lederudviklingssamtaler samt GRUS med fokus på ledelse som et tæt og stærkt arbejdsfællesskab.

14. 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. Lederteamet blev per august 2024 decimeret fra seks til fem ledere, og der har derfor været fokus på sikring af nærværende ledelse uden kvalitetstab. Der har f.eks. været større ledelsesunderstøttelse fra skolens fællesområde, f.eks. sker opfølgning ift. e-learning undervisningen primært via digitaliseringschefen ligesom skolens kommunikationsmedarbejder per august 2024 blev forfremmet til chefkonsulent for kommunikation og kursisttrivsel med ansvar for bl.a. kursistråd og tværgående kursistaktiviteter.

15. Kompetenceudvikling af medarbejdere

I budgettet budgetteres med i snit 1-2 ugers faglig og strategisk kompetenceudvikling per medarbejder. Der er afsat knap 1 mio.kr til kompetenceudvikling af faglig og strategisk karakter. Dette beløb er ikke beskåret selv om økonomien er presset, da det er den fælles holdning i SAU, at en forudsætning for god kvalitet i kerneopgaven er veluddannede medarbejdere og ledere.

Ledelse: Ledelsen mødes til ugentlige ledermøder, hvor der spares både ift igangværende problemstillinger og ift langsigtet udvikling og ift. deling af egne kompetencer med resten af ledelsen. 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. I det forgangne år har begge uddannelseschefer deltaget i lederuddannelse i form af kurser eller masteruddannelse. En leder har i foråret været på efteruddannelse i Cybersikkerhed. Hele ledergruppen var i december på 2 dages lederseminar med fokus på tiden frem til "2030" samt ledelse som et stærkt arbejdsfællesskab.

Fællesområdet/staben: Tværfaglige konsulenter fra staben leder tværfaglige udviklingsprojekter indenfor bl.a.: eksamenstræning (i foråret blev der afholdt et dagsarrangement med +400 kursister og et on-line arrangement med +140 e-learning kursister), databaseret ledelse for skolens lærerfaglige teams (4 workshops blev afholdt i foråret), VR og AI i undervisning og administration (udarbejdelse af eksamenstræningsvideoer med egne lærere, brug af robotter ifm. lægning af individuelle studieplaner i e-learning). Fællesområdet og staben var i efteråret 2024 på et 2 dages seminar med fokus på brug af AI. IT-teamet har i foråret afholdt et heldages seminar med fokus på effektivt internt samarbejde på tværs af skolens adresser. GDPR og cybersikkerhed er et generelt fokusområde både ifm skolens IT-arkitektur men også ifm. oplæring af skolens kursister og personale i god IT-adfærd. Der har i foråret været afholdt interne workshops vedr. cybersikkerhed for ledergruppen.

KVALITETSRAPPORT 2024/2025 INKLUSIVE AFRAPPORTERING PÅ OPFØLGNINGSPÅN

Uddannelsesområdet/vejledning: Ifm etablering af nyt udbud i Taastrupgaard er der lavet aftaler med flere AVU lærere om kurser i teamledelse.

Der har i efteråret været afholdt 2 dages seminar for vejledergruppen.

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 2017-reformen.

Alle fagteams og vejledere har i foråret deltaget i interne workshops vedrørende brug af data /Qlick /Inspari i gennemførselsarbejdet.

En AVU-lærer er udlånt på deltid som sprogkonsulent til projekt "Nye Broer til Flere Faglærte" på SOSU H.

16. Sygefravær

I 2024/2025 har der været særlig fokus på at undgå langtidssygdom. Især i form af endnu tidligere ledelsesindsats.

Skolens sygefraværspolitik, godkendt i SAU, er blevet opdateret med denne nye tidlige indsats.

Skolens KPI er udvidet til at omfatte en KPI for "langtidssygdom".

17. Digital transformation

Ansaret for IT og digitalisering er to delt på VUCV. Selve IT organisation/arkitekturen/sikkerhed er top sikret og styres konservativt af direktionen og teamlederen for IT. Hvorimod den del af digitaliseringen, som er rettet mod brugeren/kursisten/forretningen styres af digitaliseringschefen og de pædagogiske IT konsulenter, hvilket giver en hurtighed i udviklingen.

Skolens direktør, vicedirektør og digitaliseringschef underviser hver især flere gange om året på Masterclass i Digitalisering ved DI2X ved P. Kræmmergaard. Hvor skolens erfaringer gennem de sidste 10 år udbredes i form af cases. Skolens bestyrelse, ledergruppe og medarbejdere er alle undervist i principperne bag digital transformation. Ligesom skolen gennem flere år har afholdt store digitaliseringskonferencer med over 400 deltagere og gennem flere år har været en del af bestyrelsen i EDTECH DK (organisation som faciliterer udvikling af undervisningssoftware). F.eks. har skolen i et samarbejde med virksomheden Minday udviklet eksamenstræning med VR. Ifm med Region Syddanmarks nylige udvikling af RO APP'en, som er gratis for skolen at benytte, har vi valgt at trække os ud af disse samarbejder i 2025.

Skolen har et digitalt advisory board der ved halvårige møder rådgiver skolens ledelse og stab om digital transformation. Advisory boardet er sammen sat bredt af specialister fra både offentlige (F.eks. SDU og AU) og private virksomheder samt fra det frivillige foreningsliv (Coding Pirates).

Alle medarbejdergrupper er repræsenteret i skolens IT-ambassadørkorps. Ambassadørkorpsset ideudvikler nye digitale projekter, får sparring på igangværende projekter og modtager oplæg fra eksterne oplægsholdere om digitalisering og digital transformation. Formålet er at have en Bottom up proces ifm skolens digitale udviklingsprojekter.

Skolen bruger bl.a. dashboards som Qlik til brug for datainformeret ledelse og hurtig handling på baggrund af data. Data opdateres dagligt og brugen af dashboards er nu udvidet til nu at omfatte 20 fagteamledere, vejledere og konsulenter, som i foråret har fået undervisning og dermed mulighed for at følge op på en række nøgletal inden for eget fag (såsom karaktergennemsnit, frafald, fravær etc.) i forbindelse med gennemførselsindsatser.

KVALITETSRAPPORT 2024/2025 INKLUSIVE AFRAPPORTERING PÅ OPFØLGNINGSPLAN

Omkring 40% af skolens aktivitet er e-learning. I 2025 har især eksamenstræning målrettet skolens e-learning kursister været i fokus. Udvikling af det digitale klasserum/lærer- kursistrelation er et fortløbende fokusområde og er lige nu fokuseret omkring en styrket relations dannelse mellem lærer og kursist, en god studiestart (onboarding), en udvidelse af de anvendte didaktiske metoder, formaliseret eksamenstræning, blandt andet ved brug af VR samt en implementering af generativ kunstig intelligens.

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

18. Ressourcestyring

Skolens planlægningsenhed på skolen udarbejder i et tæt samarbejde med cheferne porteføljer, skemaer og kpi i et fast årshjul. Cheferne afholder med udgangspunkt i disse styringsdokumenter porteføljesamtaler med lærerne foråret før næste års undervisning.

Ud fra en målsætning om at skabe et transparent og retfærdigt system ift lærernes arbejdsbelastning, af hensyn til forberedelse, at give læreren en portefølje tidligere på året, at kunne justere løbende ift optag og at overvåge uddannelsernes dækningsbidrag, er der i SAU aftalt faste årshjul, 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. undervisningstimer, forberedelse, organisatoriske og strategiske opgaver, optaget, fravær mv. Hensigten med den centrale planlægning er også at frigive ledelsesressourcer til pædagogisk ledelse i uddannelsesområdet.

Bestyrelsen samt Samarbejds- og arbejdsmiljøudvalget (SAU) forevises kvartalsvise opgørelse over en række nøgletal (KPI) samt dækningsbidrag for de enkelte områder og uddannelser.

Data for holdstørrelser, fravær, frafald, eksamensresultater samt løbende fremmøde- og gennemførelsesprocenter opgøres dagligt. Data bruges i det daglige arbejde samt fremlægges på fællesmøder, på lærermøder samt på ledelsesmøder efter et fast årshjul.

Den tætte ressourcestyring har til formål at sikre effektiv og gennemsigtigt udnyttelse af skolens knappe ressourcer, så vi sikrer, at mest muligt kommer kursisten til gode.

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

Skolens årsrapport og bestyrelsesprotokollat 2024 har igen været uden anmærkninger fra bestyrelsen og revisionen. Skolens økonomistyring bunder i velbeskrevne og revisionsgodkendte procedurer og arbejdsgange. Bestyrelsen har rost skolens generelle økonomistyring.

Økonomistyring og afrapportering sker på forskellige niveauer: Ministerielt-, bestyrelses-, direktør- og chefniveau. 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.

20. Eksterne relationer

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-

KVALITETSRAPPORT 2024/2025 INKLUSIVE AFRAPPORTERING PÅ OPFØLGNINGSPÅN

og -styret organisation, der løbende sikrer og udvikler sin praksis gennem stærke eksterne netværk og relationer. De eksterne relationer er et centralt strategisk fokuspunkt i "Strategi 2027", og stadig mere af Vestegnen HF & VUC's udbud sker i et samarbejde med kommuner, NGO'er, virksomheder, aftager institutioner m.v. Partnerskabstanken er omdrejningspunkt for denne praksis og som en del af Strategi 2027 er der opsat klare mål for indgåelse af uddannelsespartnerskaber. 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. Neden for fremlægges en liste over igangværende eksterne relationer, herunder kommunalt- og virksomhedsforlagte forløb:

- Arla – FVU Dansk og Digital
- Salling Group – FVU Start/Dansk
- Radiometer – FVU Engelsk
- 3F A-kasse Høje Tåstrup – FVU Dansk og Digital
- Albertslund Kommune – hjemmehjælp og plejehjem – FVU SOSU Dansk
- Brøndby Kommune – hjemmehjælp og plejehjem – FVU SOSU Dansk
- Glostrup Kommune – hjemmehjælp og plejehjem – FVU SOSU Dansk
- Rødovre Kommune – hjemmehjælp og plejehjem – FVU SOSU Dansk
- Høje Tåstrup Kommune – hjemmehjælp og plejehjem – FVU SOSU Dansk
- Høje Taastrup Kommune- oprettelse af et forlagt tilbud med basispakken og FVU i Taastrupgård, som går i gang til januar.
- Høje Taastrup Kommune – samarbejde om afsøgning af mulighed for et fælles campus med SOSU H, Roskilde Tekniske Skole, FGU Øst, os samt tilknytning af ressourcer fra RUC, KP, Teknologisk Institut.
- Ishøj Kommune: deltagelse i udvikling af EU-projekt med fokus på de unge der er 'uden for systemet'. Projektet fik ikke bevilling, men der er aftalt samarbejde om en række af aktiviteterne alligevel.
- Københavns Kommune – SIRI-forløb (Styrelsen for International Rekruttering og Integration) – undervisning i samarbejde med SOSU H – understøttende dansk og Dansk som andetsprog
- Vikingebusser – FVU Start/Dansk
- FVU Engelsk for Ukrainere (samarbejde med VSK)
- AKT Brøndby – FVU Dansk, Matematik og OBU (samarbejde med Brøndby Kommune og Jobcenter)
- Klydebo – Boligsocial indsats – Basispakken og 9. klasse (samarbejde med det boligsociale team i Brøndby Strand)
- Uddannelsesdagen m.m. i samarbejde med SOSU H, NEXT, HRS og TEC
- Albertslund Kommune – samarbejde med Albertslund Boligsociale Center om udbud af basispakke
- Albertslund Kommune – fælles indsats med folkeskolerne og ungdomsuddannelserne (VUC, Vestskoven Gym og FGU Vestegnen) om at 'få de sidste med på rette hylde' ved at styrke de unge og deres forældres handlekraft og realisme i deres valg af ungdomsuddannelse.
- Rødovre Kommune – udbud af hf til pædagogmedhjælpere der skal gøres optagelsesberettigede til optagelse på KP's pædagoguddannelse.
- Høje Taastrup Kommune – udbud af hf til pædagogmedhjælpere der skal gøres optagelsesberettigede til optagelse på KP's pædagoguddannelse.

Videre udvikling af kvalitetssystemet

Kvalitetssystemet har med ovenstående afrapportering gennemført sin femte 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

KVALITETSRAPPORT 2024/2025 INKLUSIVE AFRAPPORTERING PÅ OPFØLGNINGSPÅN

kvalitetssystemet udvikles videre, så det kan nå videre med opnåelsen af de tre 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
3. en forenkling af antallet af måleparametre da der er en oplevelse af overlap

Med dette afsluttes årets kvalitetsrapport. Nu skal den sammen med opfølgningsplanen 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 opfølgningsplan for Vestegnen HF & VUC 2024-2025 på baggrund af årlig kvalitetsmåling

Indledning

Vestegnen HF & VUC udarbejder årligt en opfølgningsplan på baggrund af det årlige kvalitetssikringsarbejde, samt som en del af udmøntningen af strategi 2027. 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, og i 2023 er der besluttet en ny strategi for de kommende fem 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 gennemgås hvordan der er fulgt op på sidste års opfølgningsplans fire temaer: Opfølgningsplanen for 23-24 indeholdt følgende pejlemærker for den videre sikring og udvikling af kvaliteten:

1. Gennemførselsindsats
 - 1.1. Kursist-elevtrivsel
 - 1.2. Styrket skriftlighed på hf2 og hf3
2. Underviserrollen
3. Det stærke team
4. Forbindelse mellem strategi og kvalitet

Gennemførselsindsats

På skolens enkeltfag (hf og avu) er der i det forgange år opnået en markant højere gennemførsel. Dette er sket gennem en række indsatser, som er gennemgået i kvalitetsrapporten oven for. I dette afsnit fokuseres derfor alene på de indsatsområder inden for gennemførsel, som blev igangsat med opfølgningsplanens udarbejdelse i 2024.

Afrapportering 1.1 kursist-/elevtrivsel

Der har i det forgangne år været fokus på at skabe et stærkere og mere aktivt elev-/kursistråd. Der er udpeget en medarbejder der har ansvar for styrkelse af sociale og faglige arrangementer. Dette har skabt flere arrangementer, hvor det faglige og sociale har været forbundet. Af eksempler kan nævnes en dag om AI/kunstig intelligens, der blev kombineret med velkomstarrangementet med fælles frokost, levende musik, lege og spil. Elev-kursistrådet tæller i skrivende stund over dobbelt så mange medlemmer som samme tidspunkt sidste år, og der er en bredere repræsentation. Næste skridt er at oprette et særligt kursistråd for avu-kursister, da de på en række områder adskiller sig fra dem der er repræsenteret i det nuværende elev-/kursistråd der primært er fra ungdomsuddannelserne og HFx.

Der er på grund af udviklingen på hf2 ikke skrevet et ungdomspædagogisk appendiks til den voksenpædagogiske profil, og der er heller ikke planer om dette.

Arbejdet med kursist-/elevtrivsel er datainformeret og der udarbejdes løbende evalueringer og trivselsmålinger. Seneste trivselsundersøgelse på ungdomsuddannelserne fremlægges oven for i årets kvalitetsrapport. Denne undersøgelse suppleres af trivselsundersøgelser blandt enkeltfagskursister.

Afrapportering 1.2 Styrket skriftlighed på hf2 og hf3

Der er igangsat et pædagogisk udviklingsarbejde med oprettelse af et skrivværksted for de elever og kursister, som lærere vurderer har behov for ekstra støtte til skrivning. Målgruppen er udvidet til at omfatte alle hf-elever og kursister med skrivevanskeligheder og er i øjeblikket i udviklingsfasen. Desuden arbejdes der på at finde ressourcer til to-lærerordning, når der gennemføres skriveøvelser og stileskrivning i de skriftlige fag.

Underviserrollen

Opfølgningsplanen dikterer at der både skal arbejdes strukturelt og kulturelt med opgaven. Strukturelt er der i alle underviseres portefølje en pulje benævnt kursisttid, hvor underviseren inden for en række forskellige opgaver anvender sin tid sammen med kursister og elever. Det kan fx være sps, ekskursioner, opgaver til faglige og sociale arrangementer o.l. Underviserne har en høj grad af undervisning i deres portefølje, så det tilstræbes at kursisttiden i videst muligt omfang har relation og tilknytning til undervisningstiden og/eller til kursister man kender forvejen for at nedbringe kompleksiteten i underviserens portefølje. Kulturelt arbejdes der i team, både faglige og pædagogiske, på at styrke den kollegiale supervision, et tema/metode der er fremkommet som et tiltag i forlængelse af årets Medarbejdertilfredshedsundersøgelse (MTU).

Det stærke team

Teamet er en central organisatorisk enhed på Vestegnen HF & VUC. I det kommende år vil der være fokus på hvordan fag- og pædagogiske team kan udvikle sig videre fra det gode niveau de er på, og i endnu højere grad bidrage til at sikre og udvikle kvaliteten på Vestegnen HF & VUC. Dette kan blandt andet ske inden for følgende områder:

- Datainformeret praksis, hvor teamledere får adgang til Qlik (BI-systemet)
- Styrket ledelsesinddragelse, -understøttelse og -opfølgning på teams arbejde
- Peer to peer sparring og faglig udvikling
- Udvikling af underviserrollen

Der har i det forgange år været kurser og workshops for alle teamledere i anvendelse af BI-systemet Qlik, som kan levere data på skolens aktiviteter. Data anvendes i teamarbejdet som et af flere grundlag for drøftelser af kvalitet i fag, undervisning og kursistrelationerne. Chefer har haft øget deltagelse i teammøder bredt set og der arbejdes videre med yderligere ledelsesunderstøttelse af teamarbejdet – bla ved faste dagsordenspunkter, kalendersatte møder, styrket samarbejde mellem chefer og teamledere etc. Der er aftalt kollegial supervision som en del af teamarbejdet, og der har løbende været arbejdet med udvikling af underviserrollen (se oven for).

Forbindelse mellem strategi og kvalitet

På hvert andet bestyrelsesmøde bliver bestyrelsen præsenteret for to praksisfortællinger om strategiens udmøntning i det daglige arbejde med skolens kvalitetssikring og kvalitetsudvikling. Praksisfortællinger leveres af skolens medarbejdere, og der er en fælles oplevelse af en styrket forbindelse mellem bestyrelse og medarbejderne og deres daglige arbejde med at skabe kvalitet i kerneopgaven.