

# KVALITETS- UDVIKLING OG RESULTATVURDERING



## INDHOLD

Kvalitetsudvikling og resultatvurdering .....	1
Værdigrundlag og strategi for selvevaluering .....	1
Kvalitetsudvikling og kompetenceudvikling .....	2
Evalueringsområder .....	2
Metodisk tilgang .....	3
Holdevaluering i det enkelte fag .....	4
Ansvarfordeling og evalueringscyklus .....	4
Opfølgning på evalueringer .....	4
Inddragelse af indberetninger fra censor .....	4
Generel evaluering af undervisningen, skolen og undervisningsmiljøet .....	5
Undersøgelse af kursistens videre vej .....	5
Undersøgelse af arbejdsmiljøet .....	6
Nøgletal .....	6

# vuc

HOLSTEBRO  
LEMVIG  
STRUER

Vald. Poulsens Vej 8  
7500 Holstebro  
T 9627 5800  
vuc@holstebro-vuc.dk

**holstebro-vuc.dk**

## Kvalitetsudvikling og resultatvurdering

---

Fokus på kvalitet i undervisningen og i det daglige arbejde er centralt i skolens hverdag for skolens kursister og personale. Kvalitetssikringssystemet er også et strategisk redskab for skolens ledelse.

Vi arbejder på at opstille klare mål for vores kvalitetssikring – tæt på praksis og i sammenhæng med den overordnede strategi. Målene er afstemt efter de centralt formulerede mål i *Lov om gymnasiale uddannelser* og *Aftalen om de styrkede gymnasiale uddannelser af juni 2016*.

For at udmønte BEK nr. 497 af 18.05 2017 *Bekendtgørelsen om de gymnasiale uddannelser* udarbejder ledelsen hvert år et udkast til evaluering af arbejdet med at nå de mål, der var fastsat for sidste skoleår, sammen med et udkast til en række mål for det efterfølgende skoleår. Der udarbejdes samtidigt et udkast til en opfølgingsplan for, hvordan skolen vil arbejde med målene. Ledelsen identificerer målene ud fra evalueringer og undersøgelser af en række nøgleområder indenfor hver uddannelse.

Hvert år udarbejdes der således en konkretisering af de strategiske mål, samt en opfølgingsplan for det kommende skoleår. Den skriftlige evaluering af arbejdet med at nå målene laves umiddelbart inden udarbejdelsen af nye eller reviderede mål. Dette foregår i en proces, hvor medarbejdergrupperne, SU og bestyrelsen inddrages.

## Værdigrundlag og strategi for selvevaluering

---

Kvalitetssystemet på VUC Holstebro-Lemvig-Struer tager afsæt i institutionens værdier:

VUC Holstebro-Lemvig-Struer er en uddannelsesinstitution, der med en værdsættende tilgang og respekt for kursisternes forskellighed, giver unge og voksne mulighed for at erhverve sig almene kompetencer.

VUC lægger vægt på:

- Rummelighed
- Faglighed
- Flexibilitet

VUC prioriterer værdierne åbenhed og gode relationer højt i forhold til samarbejdspartnere og samarbejdspartnerne.

Med udgangspunkt i en bevidst ungdoms- og voksenprofil og i arbejdet mod opfyldelsen af de faglige krav er engagement, humor, respekt og ansvarlighed højt prioriteret.

Det centrale for selvevalueringen er, at den er udformet således, at justeringer kan gennemføres hurtigt og ubureaukratisk for til stadighed at højne kvaliteten af egen undervisning, teamets, afdelingens og institutionens arbejde.

Selvevalueringen bygger på respekt for den enkelte og respekt for fællesskabet, således at der opnås en fælles ansvarlighed for udviklingen af institutionen og for udviklingen af undervisningen.

Et væsentligt element i selvevalueringen på VUC Holstebro-Struer-Lemvig er den *refleksion og dialog*, som

de enkelte evalueringer afføder. En evaluering eller måling kan ikke stå alene, men får værdi i tolkningen og de diskussioner og refleksioner, den afføder i forhold til kursister, lærere, team, ledelse og eksterne interessenter og i de opfølgende handlinger, den afføder.

## Kvalitetsudvikling og kompetenceudvikling

---

På VUC Holstebro-Lemvig-Struer er der en tæt sammenhæng mellem kvalitetsudvikling og kompetenceudvikling. Grundlæggende arbejder vi på, at alle har den fornødne faglige og for lærerne også den pædagogiske uddannelse. Der er endvidere fokus på den løbende vedligeholdelse af kvalifikationerne.

Dertil kommer, at alle medarbejdere hvert år/hvert andet år tilbydes en MedarbejderUdviklingsSamtale (MUS) med nærmeste leder, hvor evt. individuel kompetenceudvikling indgår som et fast element af samtalen.

På det pædagogiske område har vi et pædagogisk udvalg, der i samarbejde med ledelsen sætter fokus på de valgte indsatsområder og faciliterer arbejdet med disse.

VUC har fokus på at lære af den nyeste forskning og indgår gerne i forskningsbaserede udviklingsprojekter.

## Evalueringsområder

---

Selvevalueringen på VUC Holstebro-Lemvig-Struer dækker følgende områder, som i forskelligt interval undersøges:

### Undervisningen og skolen

- på holdniveau
- generelt niveau (herunder undervisningsmiljøet)

### Kursisternes videre vej

- baseret på dialog med aftagerinstitutioner
- baseret på dataudtrækninger fra UVM

## Medarbejdertilfredshed/APV

- på afdelingsniveau
- generelt niveau (herunder APV)

## Nøgletal

- karaktergennemsnit
- gennemførelse

## Metodisk tilgang

---

Der arbejdes både med kvalitative og kvantitative metoder. Arbejdet med de enkelte områder tager afsæt i kvalitetscirklen, som beskriver den centrale bevægelse mellem praksis, evaluering, refleksion, justering af praksis:



## Årshjul

Det løbende arbejde med kvalitetssikringindsatsområder tager udgangspunkt i de af bestyrelsen fastlagte mål for det givne skoleår. Bestyrelsen fastlægger disse i oktober - baseret på forslag fra skolens ledelse og opfølgingsplanen fra det forgangne skoleår. Arbejdet med opfølgingsplanen påbegyndes hvert år i maj.

## Evaluering af undervisningen

---

Undervisningen evalueres både på holdniveau, hvor det enkelte hold skriftlig evaluerer undervisningen, og på et generelt niveau, hvor der laves en kursisttilfredshedsmåling.

### Holdevalueringen i det enkelte fag

Formålet med holdevalueringen er at evaluere undervisningen og gennem dialog mellem lærer og kursisterne skabe baggrund for evt. at justere aktiviteterne på holdet. Evalueringen sker én gang pr. semester i de enkelte fag<sup>1</sup>. Det er den enkelte underviser der beslutter evalueringsfokus på det enkelte hold.

#### - Ansvarsfordeling og evalueringscyklus

Det er den enkelte lærer, som har ansvaret for, at evalueringen sker på holdet, og at der med udgangspunkt i den skabes en dialog med holdet om undervisningen. Der laves en justering/opfølgning i forlængelse af den.

Det er nærmeste leder, der har ansvaret for at læreren er "klædt på" til evalueringen samt på at følge op på evalueringen i forhold til den enkelte lærer og evt. fagteamet.

Holdevalueringen følger således denne cyklus:

På ½-årige og 1-årige hold finder evalueringen sted i ultimo oktober og primo marts. På kortere forløb sker det ca. 40 % inde i forløbet.

#### - Opfølgning på evalueringer

Efter evalueringen mailer læreren det samlede resultat til nærmeste leder sammen med de kommentarer til resultatet, som læreren finder relevante. Dette sker indenfor 2 uger. Evalueringerne indgår som en naturlig del i den årlige MedarbejderUdviklingsSamtale (MUS) mellem læreren og nærmeste leder.

---

1) Dog kun på forløb på mere end 25 lektioner.

## - Inddragelse af indberetninger fra censor

Det er vigtigt for skolen, at udnytte censorers indberetninger som eksternt input/evaluering. Modtagne indberetninger fra censorer gives videre til læreren, og i en dialog mellem nærmeste leder og læreren vurderes det, hvordan indberetningen mest hensigtsmæssigt kan inddrages ved udviklingen af undervisningen.

Det er lærerens ansvar at inddrage indberetningen i udviklingen af undervisningen, og det er ledelsens ansvar at sikre muligheder for støtte i planlægningen og evt. nødvendig kompetenceudvikling.

## Generel evaluering af undervisningen, skolen og undervisningsmiljøet

Hvert andet år gennemføres der en generel kursisttilfredshedsundersøgelse, som følger den fra ministeriet udmeldte skabelon. Undersøgelsen omfatter typisk kursisternes vurdering af;

- Tilfredshed og loyalitet i forhold til VUC
- Uddannelsen
- Image
- Planlægning og organisering
- Undervisere
- Undervisningen
- Vejledningen
- Administrationen
- Socialt miljø
- Udstyr og materialer
- Fysiske omgivelser
- Skolens æstetik

Resultaterne fra ETU'en behandles på det førstkomende Samarbejdsudvalgsmøde. Ligesom de behandles på et møde med kursistrådet. På baggrund af drøftelserne på disse møder formulerer ledelsen en opfølgningsplan med tiltag, ansvarsfordeling og tidsplan, som drøftes i samarbejdsudvalget.

Det er ledelsens ansvar at undersøgelsen finder sted, ligesom det er ledelsens ansvar, at der følges op på resultaterne.

## Undersøgelse af kursisternes videre vej

---

Som en del af kvalitetsudviklingen og resultatvurderingen på VUC Holstebro-Lemvig-Struer indgår også en undersøgelse af, hvor kursisterne bevæger sig hen efter at have afsluttet uddannelse på VUC.

Herudover opretholder VUC Holstebro-Lemvig-Struer en løbende dialog med lokale aftagerinstitutioner med henblik på at afklare, hvorvidt kursisternes faglige kompetencer og studiekompetencer matcher de krav, som stilles af uddannelsesinstitutioner i lokalområdet.

For HF-studenter udtrækkes desuden årlige oversigter over uddannelsessøgning fra UVM's databaser.

## Undersøgelse af arbejdsmiljøet

---

Hvert andet år (i ulige år) gennemføres en MedarbejderTilfredshedsUndersøgelse (MTU), som dels giver et billede af arbejdsmiljøet generelt og i de enkelte afdelinger og lever op til lovgivningens krav om ArbejdsPladsVurderinger (APV) .

MTU'en udarbejdes efter konceptet Professionel Kapital, der er udarbejdet for GL og støttet af Uddannelsesforbundet.

Undersøgelsen gennemføres af Frontavenue, og de afleverer som resultat af undersøgelsen en række rapporter, hvor vi udover at få målinger af medarbejdernes tilfredshed også har mulighed for at benchmarke med andre uddannelsesinstitutioner.

Undersøgelsen følges desuden op af en mundtlig gennemgang af resultaterne af en konsulent fra Professionel Kapital.

Den lokale tilrettelæggelse af undersøgelsen sker i et samarbejde mellem ledelsen og AMO.

I samarbejde med AMO (Arbejdsmiljøorganisationen) formuleres indsatsområder med baggrund af Professionel Kapitals anbefalinger en opfølgingsplan med tiltag, ansvarsfordeling og tidsplan. Disse skal godkendes af SU.

Det er ledelsens ansvar, at undersøgelsen finder sted, ligesom det er ledelsens ansvar, at der følges op på resultaterne.

## Nøgletal

---

Karaktergennemsnit og gennemførselsfrekvenser er valgt som nøgletal på VUC Holstebro-Lemvig-Struer. Begge parametre anses som en indikator for kvaliteten af skolens arbejde. Parametrene trækkes ud af det studieadministrative system én gang årligt efter sommereksamen er afsluttet, og resultatet danner sammen med evalueringen af undervisningen og undervisningsmiljøet baggrund for vurdering af en evt. opfølgingsplan. Tallene sammenlignes med landstal på området.

Det er ledelsens ansvar, at tallene indsamles og analyseres, og det er ledelsen, der vurderer, hvorvidt tallene set i sammenhæng med de øvrige evalueringer giver anledning til opfølgning.

Holstebro d. 12.05.2023

