

## Kvalitetssikring på Thy-Mors HF & VUC

### Grundlag

Det formelle, lovmæssige grundlag for skolens kvalitetssikringssystem findes her:

1) Bekendtgørelse om kvalitetsudvikling og resultatvurdering inden for de gymnasiale uddannelser

<https://www.retsinformation.dk/forms/R0710.aspx?id=24689> BEK nr. 23 af 11/01/2005

2) Bekendtgørelse om almen voksenuddannelse:

<https://www.retsinformation.dk/forms/R0710.aspx?id=123914> BEK nr. 292 af 01/04/2009

3) Hf bekendtgørelsen:

<https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=152579BEK> nr. 779 af 26/06/2013

4) Hf-enkeltfag bekendtgørelsen:

<https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=152583BEK> nr. 780 af 26/06/2013

### Organisering af Thy-Mors HF & VUC

Skolens ledelse består af rektor, vicerektor/hf-uddannelseschef, avu-uddannelseschef, afdelingschef i Nykøbing, økonomi- og administrationschef, avu-pædagogisk leder og hf-pædagogisk leder. Rektor varetager den overordnede ledelse og er ansvarlig over for bestyrelsen. Alle cheferne varetager den daglige ledelse og har pædagogisk ansvar. Vicerektor er ansvarlig for hf og har medarbejderansvar over for hf-lærerne i Thisted. Avu-uddannelseschefen er ansvarlig for avu og har medarbejderansvar over for avu-lærerne i Thisted. Afdelingschefen i Nykøbing er ansvarlig for avu og hf i den afdeling, samt både avu- og hf-medarbejderne i Nykøbing. De to pædagogiske ledere har pædagogisk ansvar.

Undervisningsevaluering og Elevtrivselsundersøgelsens resultater behandles i Pædagogisk Udvalg (PU), hvor rektor, de to pædagogiske ledere og et antal medarbejdere fra både avu og hf sidder. ETU'ens resultater danner som oftest baggrund for skolens pædagogiske indsatsområder, som formuleres og indstilles af PU til MIO. Fra august 2015 har skolen også 2 undervisningsmiljørepræsentanter (UMR) i skolens 2 kursistråd, som er med til at behandle resultaterne af skolens Undervisningsmiljøvurdering (ETU).

Medarbejdertrivselsundersøgelse (MTU) inkl. Arbejdspladsvurdering (APV) drøftes og behandles i Medarbejderindflydelsesorganet (MIO), Arbejds miljøorganisationen (AMO) og ledelsen.

## Formål

Thy-Mors HF & VUC's kvalitetssikringssystem bygger på skolens værdigrundlag om at "skabe et forpligtende lærings- og arbejdsfællesskab for alle kursister og ansatte, der bygger på respekt og tolerance, engagement, ansvarlighed, empati, humor samt åbenhed og medindflydelse. I skolens værdigrundlag indgår desuden bevidsthed om og medansvar for bæredygtig grøn udvikling og social ansvarlighed". For at kunne indfri skolens visioner, mission og værdier, er det nødvendigt at der arbejdes systematisk med evaluering på mange niveauer i organisationen: kursist-, klasse-, team-, medarbejder-, ledelse- og organisationsniveau.

## Kvalitetssikringssystem

Skolen har en overordnet kvalitetssikringsplan, som sikrer ansvarsfordelingen i forhold til arbejdet med de mange forskellige evalueringstyper og de forskellige aktører. En nærmere beskrivelse af nøgleområderne fremgår skematisk i nedenstående Kvalitetssikringsplan for 2015-17. Skolens Kvalitetssikringsplan laves af ledelsen for 2 år af gangen. Som det fremgår af nedenstående skema, består kvalitetssikringssystemet af følgende systematik:

- Lærerne gennemfører en formativ undervisningsevaluering i hver klasse 2 gange om året og drøfter resultatet med klassen.
- Lærerne gennemfører individuelle, faglige standpunktssamtaler i hver klasse 2 gange om året på baggrund af en selvevaluering.
- Lærerteamene på hf gennemfører tutorsamtaler med kursisterne 2 gange om året, dog 3 gange om året på hf1.
- Lærerteamene har Teamudviklingssamtaler med nærmeste leder (TUS) 3 gange om året.
- Nærmeste leder gennemfører klassesamtaler på hf2 med klassens lærere + studievejleder 2 gange om året – også som led i vores fastholdelsespolitik.
- Elevtilfredshedsundersøgelsen er en selvevaluering og gennemføres hvert andet år. Elevtilfredshedsundersøgelsen er Undervisningsmiljøvurderingen.
- Pædagogiske indsatsområder fastsættes hvert forår, og vil fra skolestart i august 2015 gælde for 2 år ad gangen.
- Medarbejdertilfredsundersøgelse inkl. APV gennemføres hvert andet år.
- Medarbejderudviklingssamtaler gennemføres med nærmeste leder hvert andet år, enten individuelt eller som gruppe.
- Karaktergennemsnit for alle uddannelsestrin offentliggøres på skolens hjemmeside.

| KVALITETSIKRINGSSPLAN FOR THY-MORS HF & VUC 2015-17                     |            |              |            |              |            |   |
|---|------------|--------------|------------|--------------|------------|---|
| Opdat.6.2.2014  | Forår 2015 | Efterår 2015 | Forår 2016 | Efterår 2016 | Forår 2017 | Ansvarlig   |
| Undervisningsevaluering   | Før påske  | Senest 1.nov | Før påske  | Senest 1.nov | Før påske  | Alle lærere   |
| Standpunktssamtaler og tutorsamtaler hf                                 | Før påske  | Senest 1.nov | Før påske  | Senest 1.nov | Før påske  | Hf-lærerne  |
| Karaktergennemsnit Alle uddannelsestrin                                 | x          |              | x          |              | x          | EH, KTO   |
| Elevtilfredshedsundersøgelse (ETU) (efterår lige år)                    |            |              |            | x            |            | EH, KTO   |
| Pædagogiske indsatsområder fastsættes for det kommende skoleår          | x          |              | x          |              |            | EH, KTO   |
| Medarbejdertilfredshedsundersøgelse(MTU) og Arbejdspladsvurdering (APV) |            |              |            | x            |            | Arbejds miljø organisation (AMO) og Medarbejder indflydelsesorgan (MIO) |
| Medarbejderudviklings-Samtaler (MUS)                                    |            | x            |            |              |            | MA, EH, KTO, TSP  |
| Teamudviklingsamtaler (TUS) 3 samtaler om året                          | x          | x            | x          | x            | x          | EH, KTO   |
| Klassesamtaler på hf2   | x          | x            | x          | x            | x          | EH  |

### Teamarbejde på hf

Teamene har 2 overordnede opgaver:

- 1) Jf. skolens Fastholdelsesplan har teamene fokus på klassens trivsel, igangsættelse af trivselsunderstøttende initiativer samt hurtigt afhjælpe eventuelle problemer.
- 2) Jf. skolens Teammanual har teamene til opgave at organisere og gennemføre Introduktionskursus (og dermed sikre overgangen fra grundskole til gymnasialt niveau), studieplan, skriveforberedende kompetencer, elektronisk studiebog og tutorordning.

Teamene holder klassens øvrige lærere løbende orienteret om klassens faglige, personlige og sociale udvikling og andre teaminitiativer. Teamet består typisk af en teamkoordinator + 2 øvrige teamlærere. Desuden er hf2-teamene typisk sammensat af en dansk- eller engelsklærer (gennemgående), en nf-lærer og en nyere lærer. Teamene har dermed både skolens Fastholdelsesplan og Teammanual som styringsredskab. Hf-e-teamene består typisk af lærere fra turboforløbene i dansk og engelsk, fra naturvidenskab og/eller samfundsvidenskab samt en studievejleder.

Skolens ledelse sikrer dialogen om kvaliteten af teamets arbejde og understøtter, udfordrer og anerkender udviklingsprocesserne i teamet. Ledelsen er afhængig af, at teammedlemmerne håndterer det uddelegerede ansvar i forhold til fastholdelse og kvalitetssikring. Det er derfor vigtigt, at team og ledelse har et tæt samarbejde. Teamudviklingssamtalerne (TUS) er vigtige for skolen i forhold til en løbende evaluering og opfølgning af den samlede fastholdelsesstrategi. Der afholdes som udgangspunkt TUS-samtaler i oktober, januar og april/maj måned. Samtalen i april/maj indeholder en sammenfatning og evaluering af teamarbejdet i det forgangne år med henblik på forbedringer/ændringer i forhold til det kommende skoleår. Den sidste samtale evaluerer skoleårets teamarbejde og øvrige initiativer.

Ledelse, kursistcoach og studievejledere deltager med jævne mellemrum ved teammøderne med henblik på at drøfte frafaldstruede kursister og deltage aktivt i fastholdelsessamarbejdet. På teammøder drøftes kursisternes faglige, sociale og personlige trivsel og behovet for iværksættelse af nye tiltag vurderes dermed løbende.

### ***Teamarbejde på avu***

Teamene har 2 overordnede opgaver:

- 1) Jf. skolens Fastholdelsesplan har teamene fokus på klassens trivsel, igangsættelse af trivselsunderstøttende initiativer samt hurtigt afhjælpe eventuelle problemer.
- 2) i teamet at samarbejde om hurtig kontakt og opfølgning på kursister der har fravær, og at kommunikere med studievejledningen og kursistcoachen om frafaldstruede kursister.

Teamene holder klassens øvrige lærere løbende orienteret om klassens faglige, personlige og sociale udvikling gennem referater og bekymringsmapperne. Teamet består typisk af dansk og matematiklæreren hvoraf den ene er teamkoordinator, samt evt. engelsklæreren.

Skolens ledelse sikrer dialogen om kvaliteten af teamets arbejde og understøtter, udfordrer og anerkender udviklingsprocesserne i teamet. Ledelsen er afhængig af, at teammedlemmerne håndterer det uddelegerede ansvar i forhold til fastholdelse og kvalitetssikring. Det er derfor vigtigt, at team og ledelse har et tæt samarbejde. Teamudviklingssamtalerne (TUS) er vigtige for skolen i forhold til en løbende evaluering og opfølgning af den samlede fastholdelsesstrategi. Der afholdes som udgangspunkt samtaler i september/oktober og februar/marts måned. I maj måned samles teamkoordinatorerne med ledelsen og evaluerer på teamarbejdet i det forgangne år med henblik på forbedringer/ændringer i forhold til det kommende skoleår.

Ledelse, kursistcoach og studievejledere deltager med jævne mellemrum ved teammøderne med henblik på at drøfte frafaldstruede kursister og deltage aktivt i fastholdelsessamarbejdet. På teammøder drøftes kursisternes faglige, sociale og personlige trivsel og behovet for iværksættelse af nye tiltag vurderes dermed løbende.

### **Undervisningsevaluering**

Pædagogisk Udvalg udarbejder en Undervisningsmiljøplan [link], som gælder for 2 år. Lærerne evaluerer hyppigt og systematisk undervisningen for at sikre, at kvaliteten af undervisningen er høj. Udgangspunktet er, at undervisningsevaluering skal være meningsfuldt for både lærer og kursister og bruges formativt. Læreren er som minimum forpligtet på flg.:

- at evaluere samlet på alle hold mindst én gang pr. semester – senest 1. november og før påske.
- at drøfte evalueringens resultater og konsekvenser med holdet.
- at handle på og følge op på evalueringens resultater/konsekvenser i klassen.
- at evalueringens vigtigste konklusioner, aftalte justeringer og ”næste skridt” nedskrives og synliggøres (i holdets fronterrum). Ledelsen orienteres og inddrages om nødvendigt.

Der evalueres på følgende områder:

| Overordnet område                                       | Stikord/udbybning   |
|---|---|
| <b>Kursistens oplevelse af synlig ledelse og ansvar</b> | Rød tråd, struktur, overskuelighed, fælles spilleregler   |
| <b>Lærerens professionelle personlighed</b>             | Gode relationer til kursisterne, engagement, fleksibilitet, tryghed, stemning, lytte, interaktion med kursisterne, kursisttrivsel, anerkendelse |
| <b>Klare mål i undervisningen</b>                       | Faglighed, fleksibilitet, tag plan B hvis plan A ikke virker, sekvensering  |
| <b>Rammer for undervisningen</b>                        | Ydre fysiske rammer/lokaler, læreplanerne, nye tidssvarende, kreative materialer, it-udstyr   |
| <b>Kursistdeltagelse</b>                                | Variation, fordybelse, relevans, anvendelsesorientering, involvering, engagement, arbejdsglæde, studieaktivitet                                 |
| <b>Læring/udbytte</b>                                   | Kursisternes faglige udbytte, læreproces og læring  |

De pædagogiske ledere (løbende) og nærmeste leder (MUS) giver lærerne feedback på evalueringsresultaterne.

### **Pædagogiske indsatsområder**

Skolen har indtil nu fastsat ca. 2-3 pædagogiske indsatsområder pr. skoleår, men de pædagogiske indsatsområder har i praksis virket over 2 år. Fra skolestart i august 2015 vil de fastsættes for 2 år ad gangen. De pædagogiske indsatsområder danner rammen for det pædagogisk-didaktiske arbejde med kursisterne i det efterfølgende skoleår samt for medarbejdernes kompetenceudvikling. Pædagogisk Udvalg indstiller til skolens MIO hvilke områder, hvor der er behov for pædagogisk udvikling. Siden 2009 har vi haft fastholdelse som indsatsområde. Nedenfor fremgår det hvordan skolen har udmøntet fastholdelsesarbejdet i de seneste års pædagogiske udviklingsarbejde:

- 2009-10: ungdomsliv og sårbare unge, fastholdelse og studieaktivitet, teamudvikling  
2010-11: nye lærerroller, kursistaktiverende arbejdsformer (også i forhold til brug af smartboard)  
2011-12: fastholdelse i undervisningen gennem kursistaktiverende undervisning, innovation, supervision, ny skriftlighed, den gode opstart for kursisten  
2012-13: implementering af it-strategi i undervisningen, implementering af Fastholdelsespolitik, supervision  
2013-14: undervisningsevaluering og den gode undervisning, klasserumskultur og i-bøger  
2014-15: motivation og fastholdelse, unge med særlige behov og fastholdelse

Vi har kontinuerligt sat fokus på at højne medarbejdernes kompetenceniveau på forskellige pædagogisk-didaktiske og eller teknologiske områder, der højner kvaliteten af undervisningen og dermed gennemførselsprocenten.

### ***MTU-, APV- og ETU-procedurer i forbindelse med skoleevalueringen***

Opfølgning finder sted løbende og præciseres ift. det enkelte fokusområde herunder i bestyrelsen og i medarbejderindflydelsesorganet (MIO). Her fremlægger ledelsen en sammenfatning af gennemførte MTU, APV og ETU'er. Med denne sammenfatning som grundlag udarbejder ledelsen en opfølgingsplan for næste skoleår. Opfølgingsplanen formuleres således, at der indgår succeskriterier, mål og delmål, der kan evalueres eller følges kvantitativt, evt. statistisk.

21.06.2016 EH