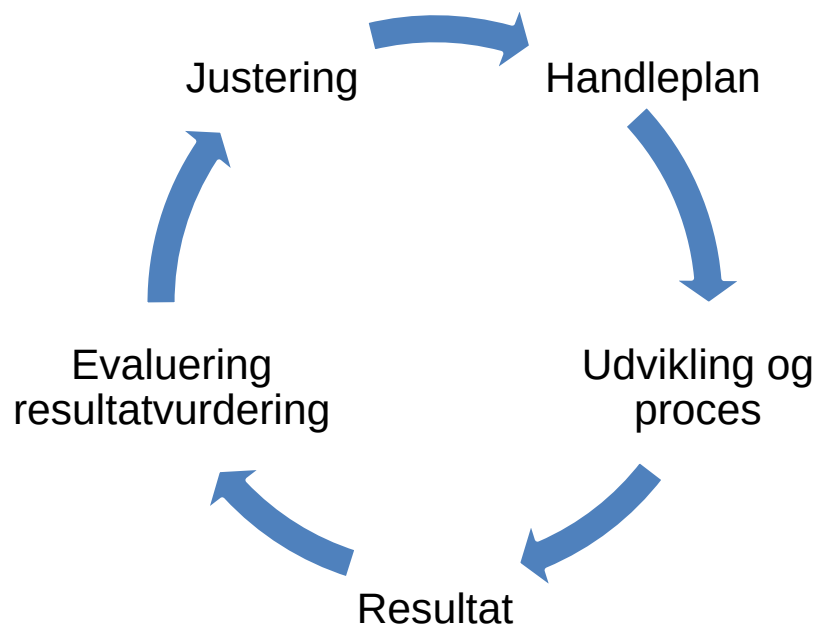


VUC Lyngbys kvalitetssystem

- system til kvalitetsudvikling og resultatvurdering



2020-2023

Indhold

1.	Indledning	3
2.	Rammer for kvalitetsarbejdet.....	4
3.	Sammenhængen mellem selvevaluering og strategi	6
4.	Organisering af ledelse og medarbejdere i forhold til selvevaluering og strategi	8
5.	Undervisnings- og arbejdsformers understøttelse af progression og kursisters faglige niveau	8
6.	Undervisnings- og arbejdsformers sammenhæng med aktuelle behov og erfaringer samt kursisters inddragelse i undervisningens tilrettelæggelse	9
7.	Ajourføring af lærernes kvalifikationer og samspil med eksterne evalueringer.....	9
8.	Elevernes/kursisters vurdering af uddannelsesforløbet og deres trivsel	9
9.	Overgang til videregående uddannelser	10
10.	Sammenhæng mellem strategi, selvevaluering, ledelsesinformation og opfølgning	10
	Nøgleområde 1: Kvalitetsuddannelse – kvalitet og vidensdeling (Strategisk kommunikation og kvalitetssikring)	11
	Nøgleområde 2: Klima og bæredygtighed (Styring i forhold til kvalitetsmål og kvalitetsudvikling)	12
	Nøgleområde 3: Kunderne i centrum – det eksterne samarbejde (Styring i forhold til kvalitetsmål og kvalitetsudvikling)	12
	Nøgleområde 4: Kultur og trivsel (Kvalitetssikring og kvalitet i forhold til kultur og identitet)	12
11.	Årshjul	13

1. Indledning

VUC Lyngbys kvalitetssystem er en systematisk beskrivelse og rammesætning af alle de måder, vi på VUC Lyngby arbejder med og måler kvalitet i vores arbejde. Det overordnede formål er at sikre systematisk udvikling og optimering af organisationens værdiskabelse på en effektiv facon.

Kvalitetssystemet beskriver, hvordan institutionen arbejder med kvalitetsudvikling, kvalitetssikring, selvevaluering, nøgletal og vurdering af resultater.

Der er 5 områder, hvor kvalitetsarbejdet har betydning for VUC Lyngby:

1. **Strategisk kommunikation om kvalitet**
2. **Styring i forhold til kvalitetsmål**
3. **Kvalitetsudvikling**
4. **Kvalitetssikring**
5. **Kvalitet i forhold til kultur og identitet**

På **strategisk niveau** har resultatmåling og uddannelsesstatistik fx betydning for kommunikation med det politiske system, som sætter rammerne og målene for VUC Lyngbys opgaver. I bred forstand handler det også om branding af VUC Lyngby og VUC-sektoren og synliggørelse af VUC Lyngbys værdiskabelse.

Som **styringsredskab** handler det om VUC Lyngby som offentlig virksomhed. Både eksternt over for fx Børne- og Undervisningsministeriet og internt i forhold til resultatmål samt at styre processer i organisationens virke.

Kvalitetsudvikling fokuserer på VUC Lyngby som pædagogisk miljø og på organisationsudvikling. Det sker både gennem deltagelse i forskningsprojekter, ved særlige udviklingsindsatser og ved løbende fokus på udvikling af praksis.

Kvalitetssikring handler om at have korrekte og effektive arbejdsgange, at lære af og undgå gentagelse af fejl og i det hele taget at have fokus på kvalitet, produktivitet og effektivitet.

I forhold til **kultur og identitet** er fokus på VUC Lyngby som et fællesskab og som arbejdsplads. Her kigger vi på sammenhængskraft, trivsel, kursisternes/elevernes opfattelse af deres uddannelse og VUC Lyngby samt om arbejdet opleves meningsfuldt for medarbejderne.

Hver af disse områder har sin egen indre logik, sit formål med fokus på kvalitet og en bestemt måde at kommunikere på. Det samme element i kvalitetsarbejdet kan være element i flere af områderne på samme tid. Fx kan en klage fra en kursist/elev indgå i kvalitetssikringen, spille ind i forhold til kultur og identitet og blive et element i politisk kommunikation på strategisk niveau.

I kvalitetssystemet kobles disse 5 områder samt de mange forskellige funktioner på institutionen sammen, herunder undervisning, ledelse, vejledning, studieadministration, økonomi- og personaleadministration, it og kommunikation samt bygningsadministration. De er alle aspekter af VUC Lyngbys opgave og virke, som institutionen leverer god kvalitet inden for. Kvalitetssystemet sætter rammen for og beskriver, hvordan institutionen dokumenterer god kvalitet.

Hovedprincipperne i systemet er at skabe kvalitet gennem dialog og at sikre kvalitet gennem systematisk dataindsamling, analyse af data og opfølgning i form af tiltag og forandringer.

2. Rammer for kvalitetsarbejdet

Der er to overordnede rammer for VUC Lyngbys kvalitetsarbejde og kvalitetssystemet:

1. De **lovgivningsmæssige og bekendtgørelsesfastsatte krav** til, hvordan institutionen udfører sit virke og dokumenterer resultaterne af dette
2. De **mål for institutionen**, som på baggrund af de lovgivningsmæssige krav og politiske mål er beskrevet i VUC Lyngbys Strategi 2020-2023, herunder mission, vision og værdier, samt VUC Lyngbys kernefortælling

Disse rammer viser, at VUC Lyngby er en offentlig institution, styret af politiske mål og lovgivning, samt en statslig selvejende virksomhed med bestyrelsen som øverste ledelse.

Lovgivningsmæssige og bekendtgørelsesfastsatte krav:

Disse krav fremgår af gymnasiebekendtgørelsens §§ 59-63 (BEK nr 497 af 18/05/2017) samt bekendtgørelse om kvalitetsudvikling og resultatvurdering (AVU) (BEK nr 574 af 16/06/2009).

Ifølge disse skal en institution, der udbyder gymnasiale uddannelser og almen voksenuddannelse, have og anvende et system til kvalitetsudvikling og resultatvurdering (herefter kaldet kvalitetssystem). Kravene til dette kvalitetssystem er:

- Procedure for årlig selvevaluering og løbende kvalitetsudvikling og resultatvurdering
- En årlig opfølgingsplan
- Offentliggørelse af de seneste 3 opfølgingsplaner på institutionens hjemmeside
- Inddragelse af elever/kursister og deres vurdering af trivsel og undervisning

Institutionens resultater er følgende (jf. krav til årsrapport samt uddannelsesstatistik.dk):

- Resultater af trivselsmåling (kun krav til gymnasiale uddannelser og kun formaliseret for 2-årig hf)
- Overgang til videre uddannelse (pt. kun opgjort for gymnasiale uddannelser)
- Løfteevne (pt. kun opgjort for den 2-årige hf)
- Karakterstatistik
- Gennemførelsesstatistik

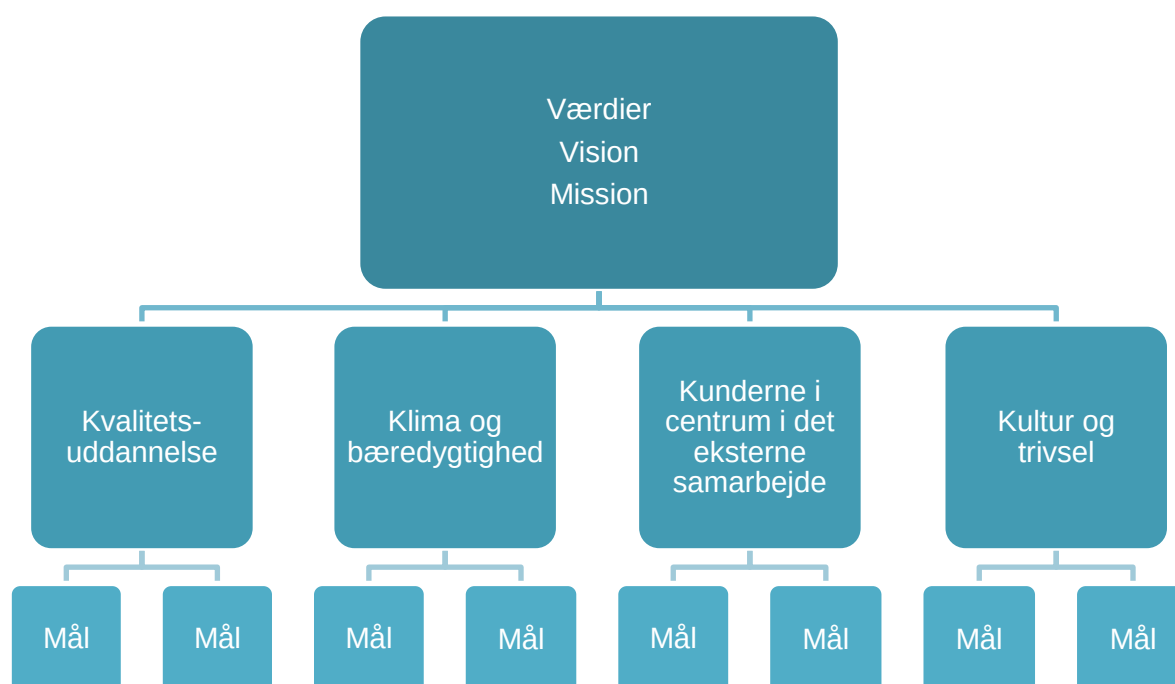
Ud over disse resultater, som udmønter sig i nøgletal, som let kan sammenlignes med tidligere år og tilsvarende institutioner, er der følgende fokusområder:

- Undervisningens kvalitet og udvikling af elevers/kursisters faglighed og studiekompetence, (hvor nogle nøgletal kan fungere som indikatorer for, om det går den rigtige vej)
- Uddannelsernes bidrag til faglig og almen dannelse af elever/kursister, herunder demokratisk dannelse og digital dannelse
- Institutionens bidrag til at nå udvalgte FN's verdensmål

Mål for institutionen:

Strategi 2020-2023 er institutionens udmøntning af de politiske mål og lovgivningsmæssige krav på baggrund af institutionens værdigrundlag og kernefortælling og er dermed VUC Lyngbys egne mål.

Nedenstående figur viser måden, hvorpå VUC Lyngby arbejder med sammenhæng mellem strategisk niveau, forankring, organisering samt implementering. Øverst er værdier, vision og mission. Underlagt disse er 4 flerårige, strategiske mål, beskrevet i Strategi 2023, som hvert er knyttet til ét af FN's verdensmål. Under hvert af de 4 strategiske mål er et antal udviklingsmål og tilknyttede handlinger, som samlet udgør det pågældende kursusårs handleplaner.



Sammenhæng mellem værdigrundlag og valgt strategi for selvevaluering

Alle kursister skal blive så dygtige, som de kan, hvilket måles på bl.a. løfteevne og eksamensresultater. Alle kursister skal trives på skolen, hvilket måles på fravær, gennemførelse og trivselsundersøgelser. Alle kursister skal udvikle dannelse, herunder at få forudsætningerne for aktiv medvirken i demokrati og forståelse for både det nære, det europæiske og det globale perspektiv. Derfor udtrykker VUC Lyngbys kernefortælling, at VUC Lyngby støtter, udvikler og udfordrer kursister/elever hver dag for at give den opkvalificering, de kompetencer og den uddannelse, de har brug for.

For at understøtte dette har VUC Lyngby et værdigrundlag med tre overordnede værdier:

- Diversitet
- Bæredygtighed
- Empowerment

Dette værdigrundlag er udarbejdet i erkendelsen af, at kursisterne på VUC Lyngby kommer med meget forskellige baggrunde og forudsætninger, og derfor er værdien **Diversitet** central. Vi ser det som vores opgave at møde hver enkelt kursist, hvor han/hun er, og vi sætter fokus på muligheder i stedet for begrænsninger med henblik på læring og udvikling. Vi tager endvidere udgangspunkt i de forudsætninger og kompetencer, som er til stede i organisationen, også når vi arbejder med kvalitet og evaluering. Det er vigtigt for os, at alle kan bidrage med netop deres kompetencer i de forskellige processer i kvalitetssystemet.

Bæredygtighed er en værdi, som skal gennemsyre vores kvalitetsarbejde, idet vi har som erklæret mål at levere bæredygtighed i alle aspekter af organisationen. Det gælder både driften og som fokuspunkt i undervisningen.

Empowerment betyder for VUC Lyngby dette: Vi vil gerne have kursisterne og andre aktører til at opleve at være aktører i eget liv, også ved at de kan bidrage til udviklingen af VUC Lyngby. Kursisterne udvikler demokratisk dannelse ved at give dem oplevelsen af at kunne flytte noget og forandre tingene til det bedre gennem deres indsats.

Alle medarbejdere skal tage ansvar for, at vi i vores daglige virke lever op til disse tre værdier. VUC Lyngbys pædagogiske profil og kodeks for god ledelse beskriver bl. a., hvordan vi i den daglige praksis lever op til disse værdier. Kvalitetssystemet og valg af strategi for selvevaluering afspejler således også de tre værdier og VUC Lyngbys mission og vision.

VUC Lyngbys strategi, vision, mission, værdigrundlag og kernefortælling er tilgængelig på hjemmesiden vuclyngby.dk.

3. Sammenhængen mellem selvevaluering og strategi

Processen for selvevaluering har til formål at sikre en stadig og målrettet udvikling, en tæt sammenhæng med strategien, inddragelse af alle medarbejdere samt en opfølgningsplan, som sikrer forankring, implementering og evaluering inden for hvert udviklingsmål. Handleplan og evaluering af handleplan på strategisk niveau er lig med hhv. udviklingsmål og opfølgningsplan inden for systemet til kvalitetsudvikling og resultatvurdering.

VUC Lyngbys proces for selvevaluering og udvikling på pædagogiske og organisatorisk niveau er:

- Bestyrelsen fastlægger vision, mission og værdigrundlag samt de strategiske mål for en flerårig-årig periode (pt. 2020-2023)
- De strategiske mål udmøntes til nøgleområder for selvevaluering og handleplaner
- I et samarbejde med medarbejderne udarbejder ledelsen udkast til handleplaner, som bestyrelsen giver feedback på og endelig vedtager
- Handleplanerne sætter udviklingsmål, og der dannes et udviklingsteam for hvert udviklingsmål. Hvert udviklingsmål er knyttet til et af de 4 nøgleområder. Medarbejderne melder sig til det udviklingsteam, der har den handleplan, som de ønsker at arbejde med. Det er frivilligt at deltage i udviklingsteam. Kursister inviteres til at deltage, hvor de finder det relevant

- Udviklingsteams og ledelsen arbejder med realisering af handleplanerne, og der udarbejdes årligt en samlet evaluering af det foregående års handleplaner. Denne udgør samtidig den årlige opfølgingsplan
- Processerne er med til at fremskaffe data om kvaliteten på nøgleområderne samt skabe udvikling på de områder, der er sat fokus på i den gældende strategi.
- Data indgår i den årlige selvevaluering af handleplanen.
- Ud over arbejdet i udviklingsteam indgår data fra diverse undersøgelser, udviklingsprojekter, statistikker og opgørelser i selvevalueringen og kvalitetsarbejdet

Processen sikrer:

- At der er meget tæt sammenhæng mellem strategi og system for kvalitetsudvikling og resultatvurdering
- At der løbende formuleres målsætninger
- At aktiviteterne gennemføres efter de fastsatte planer
- At indsatserne evalueres
- At der sker justeringer/ændringer af planen

Selvevalueringen gennem udviklingsteamenes arbejde sikrer en organisatorisk struktur for arbejdet med udvikling, kvalitet og resultatopfyldelse. Der er desuden en direkte sammenhæng mellem arbejdet i de enkelte udviklingsteam og de strategiske mål.

Der er således primært to metoder i brug: At skabe kvalitet og udvikling gennem dialog på baggrund af systematisk dataindsamling, opfølgende drøftelser og efterfølgende handleplaner/tiltag, og at sikre kvalitet gennem systematisk dataindsamling og analyse af data samt opfølgning på dette.

VUC Lyngby arbejder med kvalitetsudvikling og resultatvurdering på 3 forskellige niveauer i organisationen:

Organisationen

På dette niveau hænger arbejdet meget tæt sammen med det strategiske arbejde, og indsatserne er på et generelt, organisatorisk niveau. Det sker primært i form af den model for selvevaluering, som er beskrevet i det foregående afsnit.

Fokus er her på både kvalitetssikring, kvalitetsudvikling, styring gennem kvalitetsmåling, udvikling af kultur og identitet samt eksternt på et strategisk plan gennem politisk kommunikation (dvs. alle 5 områder nævnt i indledningen)

Undervisningen

På dette niveau arbejdes med centralt fastsatte trivselsundersøgelser og holdevalueringer af undervisningen (se punkt 13). Formålet er at udvikle undervisningen og at udvikle evnen til sparring med kolleger/ledelse (jf. institutionens pædagogiske profil).

Fokus er primært på kvalitetsudvikling og kvalitetssikring

Den enkelte kursists udvikling og læring

Centrale elementer på dette niveau er feedback fra lærer til kursist angående progression og læring, skemalagt fordybelsestid, hvor der gives formativ evaluering på skriftligt arbejde, samt summativ evaluering ved vurdering af kursisters/elevs præstation og progression primært ved eksamen og faglig dokumentation. I de 2-årige hf-klasser er der både formativ, løbende evaluering og evaluering/feedback til den enkelte elev efter hver projekt- og praktikperiode. Evaluering er en naturlig del af praksis for den gode lærer (jf. institutionens pædagogiske profil).

Fokus er primært på styring gennem kvalitetsmåling, kvalitetssikring og til dels strategisk niveau

4. Organisering af ledelse og medarbejdere i forhold til selvevaluering og strategi

Ledelsen er sammensat, så der er plads til både at udøve strategisk ledelse og pædagogisk ledelse, så VUC Lyngby kan leve op til målene med uddannelserne og samtidig arbejde med selvvalgte strategiske indsatser. Arbejdet med realisering af VUC Lyngbys strategi og den systematiske kvalitets- og resultatvurdering løftes af organisationen som helhed og er dels organiseret ud fra det strategiske niveau, dels organiseret ud fra daglige ansvarsområder.

- De strategiske intentioner er forankret i bestyrelse og øverste ledelse
- De strategiske mål er forankret i chefgruppen
- Udviklingsmålene er forankret i chef-, konsulent- og medarbejdergruppen

5. Undervisnings- og arbejdsformers understøttelse af progression og kursistersnes faglige niveau

VUC Lyngby har en pædagogisk profil, udarbejdet i samarbejde mellem ledelse og lærergrupperne. Den beskriver, hvad vi lægger vægt på i undervisningen, i samarbejdet og på organisatorisk plan for lærerne. I undervisningsdelen er det beskrevet, hvilke elementer der for VUC Lyngby indgår i god undervisning for at styrke kursistersnes/elevens læring og progression. Elementer, som vi lægger vægt på, er fx variation i undervisningen og mellem arbejdsformer, feedback og relationsarbejde samt fokus på digital og demokratisk dannelse.

I den pædagogiske profil har vi dermed også beskrevet, hvordan vi arbejder med at opfylde uddannelsernes formål.

Ud over dette har studievejledningen løbende fokus på den enkelte kursists/elevs gennemførelse og progression, og studievejledningen griber ind ved samtaler og evt. genvisitring, hvis en kursist/elev ikke har den progression, som skal til for at fortsætte på næste niveau af uddannelsen. Det er målet, at alle kursister/elever skal opnå faglig progression, så omfanget af genvisitring er så lille som muligt. En faktor, som spiller ind, er kursistens/elevens studieaktivitet, og der er derfor også løbende fokus på den enkelte kursists/elevs fremmøde og aflevering af skriftlige opgaver.

6. Undervisnings- og arbejdsformers sammenhæng med aktuelle behov og erfaringer samt kursisternes inddragelse i undervisningens tilrettelæggelse

Vi følger løbende med udviklingen og videreudvikler os, så vi til stadighed kan inddrage nye elementer i undervisningen. I opfølgingsplaner for de seneste år er der sat ekstra fokus på flipped learning, digital dannelse, demokratisk dannelse og medborgerskabsdidaktik, karrierelæring, udvikling af metoder til ekstern og virksomhedsrettet undervisning, udvikling af nyt koncept for elearning/fjernundervisning mv.

Det kalder på efteruddannelse og nye netværk/samarbejder med andre virksomheder og uddannelsesinstitutioner. Ligeledes lyttes der til kursisternes/elevernes ønsker til både emner, arbejdsformer og ideer til inddragelse af relevante problemstillinger fra omverdenen.

7. Ajourføring af lærernes kvalifikationer og samspil med eksterne evalueringer

Ajourføring af lærernes kvalifikationer sker løbende gennem efteruddannelse og deltagelse på kurser og konferencer med både fagligt og didaktisk indhold. Efteruddannelsen sker også i mødet med egne kolleger og kolleger fra andre skoler ved eksamen og i netværk, ligesom VUC Lyngby bruger eventuelle censorindberetninger og tilsyn til at spotte behov for efteruddannelse og opkvalificering af praksis.

Desuden afholdes systematisk og løbende forskellige former for samtaler for at styrke medarbejdernes kvalifikationer og kompetencer, fx MUS, GRUS og samtaler med fokus på sparring og coaching. Se desuden VUC Lyngbys strategi for kompetenceudvikling.

8. Elevernes/kursisternes vurdering af uddannelsesforløbet og deres trivsel

Kvalitativ:

En gang i semestret gennemføres en holdevaluering på det enkelte hold. Holdets lærer vælger en egnet og relevant evalueringsmetode, som kan være kvantitativ, kvalitativ eller begge dele. Spørgeformen er valgfri og indrettes efter målgruppe og uddannelse, mens der er sat rammer for, hvordan processen foregår på holdniveau. Fx skal kursister/elever svare individuelt, og holdet skal have en samlet tilbagemelding og efterfølgende dialog mellem hold og lærer.

Læreren udvælger to punkter fra resultatet af holdevalueringen: En ting, der fremhæves som vellykket, og en ting, som læreren tænker vil kunne gøres bedre. På et PR-møde afsættes en gang om året tid til arbejde i faggruppen, hvor hver lærer på skift fremlægger sine to resultater. Derefter giver kollegerne feedback. Metoden er det reflekterende team, hvor den lærer, der fremlægger sine pointer, ikke kommenterer under feedback, men udelukkende suger til sig. Holdevalueringen drøftes også på MUS, hvor lærer og leder taler om, hvad det mest interessante ved holdevalueringen var, hvordan evalueringen er blevet drøftet med holdet, og hvad der er blevet besluttet.

De 2-årige hf-klasser gennemfører to gange årligt evaluering af undervisningen ved brug af et fælles spørgeskema og efterfølgende dialog mellem klassen og klassens lærere.

Kvantitativ:

Halvårligt leveres en kort spørgeskemaundersøgelse om trivsel, tilfredshed med undervisningen og oplevelsen af at være studerende ved VUC Lyngby, så organisationen og dens ledelse løbende kan monitorere udviklingen i kursisternes holdninger og behov. Resultatet formidles til kursister/elever samt medarbejdere og drøftes i ledelsen/med de relevante medarbejdergrupper.

Eleverne på den 2-årige hf-uddannelse besvarer desuden en gang årligt en obligatorisk trivselsmåling, hvor der også spørges til oplevelsen af undervisningen, som stilles til rådighed af Børne- og Undervisningsministeriet. Opfølgning sker dels på lærerteammøder, dels på klassemøder.

Eventuelle kommentarer fra den enkelte elev/kursist indgår desuden som et kvalitativt element. Ledelsen afrapporterer resultatet af disse evalueringer til bestyrelsen. Der følges desuden op på resultaterne i relevante fora, fx ledelsesgruppen, kursistrådet og samarbejdsudvalget.

9. Overgang til videregående uddannelser

Undervisningen på VUC Lyngby tilrettelægges, så kursisterne/eleverne rustes til at komme videre med uddannelse – ligegyldigt hvilket niveau kursisten befinder sig på. VUC Lyngby skaffer sig viden om de videregående uddannelsers behov og krav til kvalifikationer og kompetencer dels gennem bekendtgørelser og konferencer, dels gennem formelle samarbejder med aftagerinstitutionerne, fx gennem samarbejdsaftale mellem VUC Lyngby og Københavns Professionshøjskole. Herigennem danner VUC Lyngby sig også et billede af kursisternes overgang fra uddannelse på VUC Lyngby til videregående uddannelser – især mht. lange, mellemlange og korte videregående uddannelser efter endt gymnasial uddannelse (2-årig hf eller hf enkeltfag). Dette billede suppleres af materiale fra uddannelsesstatistik.dk. VUC Lyngby fokuserer desuden på at give AVU-kursister kvalifikationer og kompetencer til at kunne blive optaget på og gennemføre en erhvervsuddannelse.

10. Sammenhæng mellem strategi, selvevaluering, ledelsesinformation og opfølgning

I Strategi 2023 har VUC Lyngby 4 strategiske mål (se ovenfor). På baggrund af de 4 strategiske mål er der i kvalitetssystemet udpeget 4 nøgleområder, som anses for at være kernen i god kvalitet på VUC Lyngby. Det er disse fire nøgleområder, som vi udfører selvevaluering på gennem de processer, der er beskrevet nedenfor, for at sikre at udviklingsteamenes arbejde forbedrer vores kvalitet. Det strategiske arbejde skal udmønte sig i bedre kvalitet og effektivitet, hvilket monitoreres gennem nøgletal og ledelsesinformation. De 5 områder af kvalitetsarbejdet, som er nævnt i indledningen, spiller ind på forskellig vis under nøgleområderne, hvilket er angivet nedenfor:

Nøgleområde 1: Kvalitetsuddannelse – kvalitet og vidensdeling (Strategisk kommunikation og kvalitetssikring)

Dette nøgleområde omfatter både intern kvalitetssikring og strategisk kommunikation i form af interne og landsdækkende statistikker for karakterer, gennemførelse, fravær, løfteevne, overgang til videre uddannelse og trivselsmålinger. Til dette nøgleområde hører følgende processer:

- **Karakterer:** Efter eksamen udarbejdes oversigter over udviklingen i karakterer, og de drøftes i ledelsen. Lærerne kontaktes for uddybende information ved behov. Efter hvert semester udarbejdes en datapakke pr. faggruppe, som bl.a. indeholder opgørelse over karakterer i den foregående eksamenstermin. Opfølgning sker efter behov. Desuden karakterstatistik på uddannelsesstatistik.dk
- **Gennemførelse:** Efter eksamen udarbejdes oversigter over gennemførelse og prøvefrekvens. Efter hvert semester udarbejdes en datapakke pr. faggruppe, som bl.a. indeholder opgørelse over gennemførelse og prøvefrekvens. Denne drøftes i faggruppen og med ledelsen. Ledelsen monitorerer udviklingen og følger op efter behov. Desuden gennemførelsesstatistik på uddannelsesstatistik.dk
- **Fravær:** Midt i semestret udarbejdes oversigter over fravær på holdene. Ledelsen kigger oversigterne igennem. Lærerne kontaktes for uddybende information ved behov. Efter hvert semester udarbejdes en datapakke pr. faggruppe, som bl.a. indeholder opgørelse over fravær og frafald. Denne drøftes i faggruppen og med ledelsen. Desuden fraværstatistik som benchmarking med andre VUC'er
- **Løfteevne:** Børne- og undervisningsministeriet opgør VUC Lyngbys løfteevne på den 2-årige hf. Ledelsen følger med og aftaler eventuelle indsatser med faggrupperne. Desuden opgørelse over løfteevne på uddannelsesstatistik.dk
- **Overgang til videre uddannelse:** Studievalg København udarbejder statistikker over VUC Lyngbys kursisters overgang til videregående uddannelser. Ledelsen følger med og aftaler Fokus. Desuden opgørelse over overgang til videre uddannelse på uddannelsesstatistik.dk
- **Eksternt tilsyn:** Når Børne- og undervisningsministeriet udfører eksternt tilsyn med VUC Lyngby og dens uddannelser, bruger ledelsen resultatet af tilsynet som kvalitetstjek og muligt udgangspunkt for kvalitetsudvikling
- **Klager:** Hvis ledelsen modtager klager over undervisningen, tager ledelsen kontakt til den pågældende lærer med henblik på løsning af problemet
- **Holdevaluering:** En gang hvert semester gennemfører læreren en holdevaluering med sine hold/klasser. Resultaterne drøftes med holdet/klassen, i faggrupper og på MUS
- **Tilfredshedsundersøgelse:** En gang hvert semester spørges alle kursister ved hjælp af en spørgeskemaundersøgelse (se desuden under Kultur og trivsel). Resultaterne drøftes i ledelsen og bestyrelsen og med kursistrådet. Desuden oversigt over tilfredshedsundersøgelsens resultater for den 2-årige hf på uddannelsesstatistik.dk
- **MUS og GRUS:** En gang årligt holdes MUS eller GRUS med alle medarbejdere med henblik på sikring af kvaliteten i forhold til vores pædagogiske profil og medarbejdernes trivsel

Nøgleområde 2: Klima og bæredygtighed (Styring i forhold til kvalitetsmål og kvalitetsudvikling)

Dette nøgleområde er dels medvirkende til, at VUC Lyngby kan styre i forhold til kvalitetsmål, dels et udviklingsmål for både drift og undervisning i Strategi 2020-2023. Til dette nøgleområde knytter sig følgende processer:

- **Energiregnskab:** En gang årligt opgøres energiforbrug og forbrug af vand, sammenlignet med foregående år. Energiregnskabet drøftes i samarbejdsudvalget og i bestyrelsen
- **Grøn omstilling:** En gang årligt afrapporterer ledelsen til samarbejdsudvalget og bestyrelsen om resultater vedrørende grøn omstilling
- **Fokus på bæredygtighed i undervisningen:** Indsatsområde i årlig handleplan på baggrund af strategi 2020-2023
- **Fokus på bæredygtighed på skolen som helhed:** Indsatsområde i årlig handleplan på baggrund af strategi 2020-2023

Nøgleområde 3: Kunderne i centrum – det eksterne samarbejde (Styring i forhold til kvalitetsmål og kvalitetsudvikling)

Dette nøgleområde er dels medvirkende til, at VUC Lyngby kan styre i forhold til kvalitetsmål, dels et udviklingsmål i til Strategi 2020-2023. Til dette nøgleområde knytter sig følgende processer:

- **Løbende opgørelse over ekstern aktivitet** sammenholdt med budgetmål for hver uddannelse på dette område
- **Undervisningsevaluering** af hvert eksternt forløb med brug af spørgeskema udviklet af det landsdækkende VUC Erhverv samt opfølgning på besvarelserne
- **Branding** af kernefortællingen om VUC Lyngby
- **Løbende udvikling** af og opfølgning på processer for ekstern aktivitet
- **Fokus på udvikling af salgsprocesser**, herunder kontakt til virksomheder, kommuner, uddannelsesinstitutioner mv. for at afklare og dække kompetencebehovet

Nøgleområde 4: Kultur og trivsel (Kvalitetssikring og kvalitet i forhold til kultur og identitet)

Dette nøgleområde er dels med fokus på kvalitetsudvikling i forhold til VUC Lyngbys kultur og identitet, dels led i kvalitetssikringen. Til dette nøgleområde knytter sig følgende processer:

- **Trivselsundersøgelse:** En gang hvert semester spørges alle kursister ved hjælp af en spørgeskemaundersøgelse (se desuden under Kvalitetsuddannelse). En gang årligt evalueres trivsel hos elever på den 2-årige hf ved brug af den obligatoriske trivselsmåling for gymnasiale uddannelser. Se i øvrigt afsnittet om Elevernes/kursisternes vurdering af uddannelsesforløbet og deres trivsel samt under nøgleområde 1
- **Klager:** Hvis ledelsen modtager klager over undervisningen, tager ledelsen kontakt til den pågældende lærer med henblik på løsning af problem
- **MUS og GRUS:** En gang årligt holdes MUS eller GRUS med alle medarbejdere med henblik på sikring af kvaliteten i forhold til vores pædagogiske profil og medarbejdernes trivsel.
- **Medarbejdertrivselsundersøgelse:** Gennemføres hvert andet år ved brug af koncept om social kapital og dialogmøder

- Arbejdspladsmiljøvurdering: Gennemføres minimum hvert tredje år og behandles i Arbejds miljøudvalget
- Sygefravær: Løn- og personalemedarbejder og administrationen udarbejder statistikker på månedsbasis, og statistikken drøftes kvartalsvis i arbejds miljøudvalget og en gang årligt i Samarbejdsudvalget. Der foreligger politikker og procedurer for sygefravær, stress, misbrug, konflikthåndtering og kriseberedskab
- Ansættelser: Personalepolitikken følges
- Lederevaluering: Gennemføres en gang årligt i 1. kvartal
- Kodeks for god ledelse: Evalueres en gang årligt i Samarbejdsudvalget
- Tidsregistrering: Medarbejderne tidsregistrerer deres arbejdstid, og både medarbejder og leder følger med i udviklingen, så vi kan monitorere ressourceforbruget og sikre et godt arbejdsmiljø.

11. Årshjul

Nogle af disse processer forløber løbende over året. Det drejer sig om: Klager, MUS, ansættelser og hver måned opfølgning på tidsregistrering. Derudover finder processerne sted som angivet i dette årshjul:

