

I de forgangne tre kursusår har vi haft 4 strategiske mål, som alle har deres ophav i et af FN's verdensmål. Det drejer sig om følgende 4 strategiske mål.

1. Kvalitetsuddannelse – kvalitet og vidensdeling
2. Klima og bæredygtighed
3. Partnerskaber for handling - Kunderne i centrum i det eksterne samarbejde
4. Kultur og trivsel

For hvert af de 4 strategiske mål har vi i hvert kursusår opstillet nogle handleplaner. Disse handleplaner er opstået på baggrund af: Vores generelle viden om status på VUC Lyngby, arbejdet med det foregående års handleplaner i udviklingsteams, drøftelser med medarbejdere og til dels strategimøder med både interne repræsentanter, eksterne oplægsholdere og bestyrelsesmedlemmer. Bestyrelsen har godkendt handleplanerne for hvert år.

I det følgende kommer en kortfattet gennemgang af, hvor langt vi er nået med de strategiske mål. I nogle sammenhænge er vi nået i mål, i andre er vi nået et stykke ad vejen, og i andre igen har vi af forskellige årsager ikke nået noget. Sammenfattende har vi haft mange aktiviteter i gang og har arbejdet målrettet med langt størstedelen af målene. Der er tale om kvalitative målsætninger, så det vil være vanskeligt at afgøre, at vi er nået i mål med en indsats, da man jo altid kan gøre mere.

Efter den korte evaluering i prosaisk form er der til sidst i dokumentet opstillet tabeller over de enkelte strategiske mål, deres tilhørende handleplaner fordelt på kursusår, og en indikation af, hvorvidt målet vurderes helt, delvist eller slet ikke opfyldt.

1. Kvalitetsuddannelse – kvalitet og vidensdeling

Dette strategiske mål har haft den største bevågenhed givet VUC Lyngbys mission og vision. Det er også under dette mål, at de fleste aktiviteter har været afholdt.

Der har været en indsats omkring kursisternes skriftsproglige kompetencer. Forskellige tilgange til at arbejde med skriftlighed har været afprøvet på forskellige typer af hold, og der har været afholdt en workshop for lærere, hvor vi fik nye indsigter i, hvordan man kan arbejde med tansproget og skriftlighed. Vi har afholdt en workshop for alle lærere, hvor emnet var skriftlighed og rettestrategier. Idet flere fag ikke har skriftlighed, havde oplægsholder Hanne Heimbürger fra CFU bredt sit oplæg ud, så det kom til at omhandle, hvordan man kan arbejde med skriftlighed i alle fag med udgangspunkt i den virkelighed, vi står i, hvor mange unge er under præstationspres, sideløbende med en teknologisk udvikling med bl.a. chatGPT.

Workshoppen blev fulgt op af en skriveuge på VUC Lyngby, hvor konceptet var, at der skulle være et særligt fokus på skriftlighed i alle fag. Tanken var, at der skulle tænkes en eller anden form for skriftlighed ind i hvert modul, uanset fag, så kursister og elever fik fokus på og styrket deres skriftlige kompetencer.

Vi har i løbet af de sidste år også haft øget bevågenhed på, hvordan vi kan blive bedre til at bidrage til, at psykisk sårbare også kan få en uddannelse. Vi har skullet definere for os selv, hvad psykisk sårbarhed er for en størrelse, og hvad det at være psykisk sårbare har af implikationer på

undervisningen. Vi har diskuteret eksisterende erfaringer med psykisk sårbares læring og udfordringer i klasserummet. På baggrund af de pædagogiske diskussioner blev der lavet nogle anbefalinger til, hvordan VUC Lyngby kan blive bedre til at sikre uddannelse og læring for målgruppen. Vi har også afholdt workshops med temaet psykisk sårbarhed/diagnoser i en uddannelseskontekst, så lærerne opnåede større viden om emnet og flere handlemuligheder i klasserummene – primært på vores HF3-forløb.

Et af de andre store fokus områder har været digital dannelse, e-learning og online undervisning. Fokus blev kraftigt forstærket af corona-pandemien. Et udviklingsteam har været primus motor i at hjælpe og inspirere lærerne til arbejdet i Teams. Lærerne har kunne hente hjælp i teamet til både tekniske og pædagogiske problemstillinger. Teamet har derudover også spurgt lærerne i et spørgeskema, hvad de har af gode ideer at give videre, og hvor skoen trykker. Det har givet anledning til en række videoer, som ugentligt sendes ud til inspiration for lærerne på intra i foråret 2021. Videoerne kaldes "Stjernestunder på Teams". En vigtig del af dette arbejdet har også været at undersøge mulighederne for relationsdannelse og feedback, når undervisningen foregår online eller som e-learning. Derudover blev der afholdt en digital dannelsesuge i efteråret 2020. Her var foredrag, ophæng med fakta om digital dannelse, quiz og ikke mindst digital dannelse på dagsordenen i undervisningen. Vores model for digital dannelse er revideret og formidlet på intra. Regler om taxameter spænder lidt ben for at kunne fortsætte en del af undervisningen online mhp. udvikling af kursisters digitale kompetencer.

Ordblindundervisning har haft stor bevågenhed både politisk og internt. Vi har været særligt inspireret af samarbejdet med HF og VUC Roskilde, som har tilrettelagt ordblindundervisningen på en anden måde end VUC Lyngby. Vi har f.eks. undersøgt, hvordan de griber undervisningen i OBU engelsk an og fået inspiration til at udbyde en 2-årig HF til ordblind elever. Derudover har vi arbejdet på at skabe kortere afstand mellem OBU og andre uddannelser på VUC Lyngby, fx ved besøg af OBU-lærer på ordinære hold og ved at udarbejde en proces for identifikation af ordblindhed ved opstart af kursusåret.

Et tema, vi til stadighed arbejder med, er relationsarbejdet som vigtig forudsætning for elevers og kursisters læring. Vi har i de forgange år talt om relationer, både når undervisningen foregår vha. digitale medier (se ovenfor) og når undervisningen foregår i det fysiske klasserum. Vi har således afholdt en workshop om relationskompetence af Line Rønn Shakoor, hvor der var indlagt øvelser undervejs. Line Rønn Shakoor kommer igen til august 2023 og fylder endnu mere viden på. Det erfor at skyde skoleåret godt i gang og minde alle om vigtigheden af relationsarbejdet med kursisterne.

2. Klima og bæredygtighed

Vi har haft fokus på klima og bæredygtighed i de forgangne år. Både ved at lave fysiske forbedringer på VUC Lyngbys bygninger som f.eks. solceller, varmepumper og LED-lys, men også ved at gøre begreberne nærværende for kursister og elever i og uden for undervisningen. Det har uden for undervisningen bl.a. været ved afholdelse af loppemarked, grøn mad i kantinen osv. For at få temaerne på dagsordenen i undervisningen har vi arbejdet med at få defineret bæredygtighedsbegrebet. På et PR møde har alle faggrupper samt studievejledningen arbejdet med ideer til at inkorporere begrebet i det daglige arbejde. Faggrupperne har udarbejdet forslag til

emner og aktiviteter i undervisningen, der understøtter og udfolder emnet, så det er nemmere for den enkelte lærer at tage temaet op i undervisningen.

Vi er endvidere arbejdet med at blive certificeret som "Grøn skole". Hvis man skal være Grøn skole, er der nogle forskellige målsætninger at leve op til: Vi har foretaget en indledende analyse, der viste at de 7 trin, som Friluftsrådet har opstillet for at danne en Grøn Skole er opfyldt. Udviklingsteamet udvalgte 7 fokusområder: Vand, affald, energi, natur, FNs Verdensmål, fødevareemballage og bæredygtigt forbrug. En repræsentant fra Friluftsrådet kvalificerede teamets arbejde. Der blev udarbejdet en grøn vision for skolen med konkrete handleplaner. Nogle af resultaterne er: Overgang til LED belysning, udskiftning af blandingsbatterier, projektuge på hf2 om bæredygtighed med konkrete forslag til bæredygtige løsninger f.eks. en pant-app.

3. Partnerskaber for handling – kunderne i centrum i det eksterne samarbejde

De indsatser, som er lavet under dette strategiske mål, er typisk blevet gennemført under VUC Business Partner. Vi har fået mange flere erfaringer med undervisning af ansatte i virksomheder, kommuner og organisationer, og der erfaringer bruges naturligvis i tilrettelæggelsen af de næste forløb.

Vi har f.eks. konstateret, at der er en stor pædagogisk fordel ved at køre en tolærer-ordning på eksterne hold både i forhold til pædagogiske muligheder, faglig sparring, gennemførelse for kursister og planlægningen af kurser i forhold til skemaplanlægningen. Kunderne tager meget godt i mod modellen og opfatter det som øget fokus. Der er endvidere identificeret et stor behov for udbygning af FVU Digital og digital opkvalificering af lærerstab på VUC Lyngby. Vi har udviklet en mere ensartet FVU-screening og en procesbeskrivelse for OBU, opbygget branchespecifikke materialebanker samt udviklet en evalueringspraksis efter endt kursus. Samtalen med kursisten efter FVU-screeningen er den vigtigste salgssituation, hvor kursisten motiveres til deltagelse. Værktøjer til den motiverende samtale bør trænes og udbygges på tværs af lærerstaben. Mange af indsatserne har således handlet om at få nye kunder, udvikle på undervisningen og processen i virksomhederne og levere god kvalitet med god effekt.

I den strategiske periode har vi også valgt at udvide VUC Business Partner ved at samarbejde med HF og VUC Roskilde ud over HF og VUC Nordsjælland. Der er i forlængelse heraf lavet en kommunikationsindsats med kommunikationsplan, LinkedIn-profil og fokus på de gode historier fra undervisningen på virksomhedshold.

Endvidere har vi uden for VUC Business Partner regi udviklet på tilrettelæggelsen af specielt AVU. Vi har set et fald i søgningen af AVU-kursister, og for at opretholde et bredt uddannelsesstilbud har vi udviklet samlæsning af to niveauer i klasserummet og samlæsning af to hold på samme niveau, men med forskellige tilrettelæggelsesform (e-learning og fremmøde).

Vi har især på AVU lavet uddannelsesinnovation og gentænkt skemaer og uddannelsesstilbud.

Et forslag til en handleplan for næste kursusår: Hvor går vores kursister og elever hen? Hvilke karriereveje vil de gerne? Hvilke vælger de rent faktisk?

4. Kultur og trivsel

Under dette punkt har vi arbejdet med at skabe gode fællesskaber og udvikle trivlsen blandt både kursister/elever og medarbejderne.

På kursist/elevsiden har vi haft følgende aktiviteter: Helt konkret er der blevet arbejdet med at skabe et godt studiemiljø i kursistrådslokalerne. Intentionen var at åbne kursistrådslokalerne for brug i dagligdagen, så kursisterne både kunne lave lektier og hygge sig sammen. Vi igangsatte også en undersøgelse af, hvad der kunne gøre studiecentret i Posten til et mere inspirerende læringsmiljø, men corona kom i vejen og vi gjorde efterfølgende ikke mere ved det. For at skabe rammen om kursisters trivsel og fællesskaber har vi også prøvet at animere til deltagelse i hhv. kursistråd, Grønt Råd, har inviteret til fællesspisning og afholdt medborgerskabsuger. Kursistfællesskaber og –trivsel vil også fremover være et opmærksomhedspunkt, idet vi må konstatere, at det er vanskeligt at få kursister og elever til at ”koble sig på”. Vi har endvidere skiftet platform til Teams, som gerne skulle skabe bedre forudsætninger for at deltage i undervisningen og interagere med andre fra holdet – også online. Endelig har vi undersøgt muligheden for at bruge en app til måling af elever og kursisters trivsel, men har valgt ikke at gå videre med en sådan løsning her og nu.

I forhold til forbedring af elever og kursisters trivsel har vi også været omkring et fokus på differentiering af undervisningen, hvor vi fik et eksternt oplæg med en lang række arbejdsformer/øvelser, som uden videre kan bruges i undervisningen. Vi har også nævnt ”social kontrol” men har heldigvis ikke oplevet social kontrol som et stort problem, som vi har været nødt til at lave en ekstraordinær indsats omkring. Vi har foreløbig konkluderet, at vores studie- og ordensregler også tager højde for netop social kontrol og hensynet til det gode læringsmiljø.

Når det drejer sig om medarbejderes trivsel og kultur har vi over de sidste år arbejdet på at udvikle en feedback-kultur som udgangspunkt for organisatorisk læring. I første runde gik vi håndgribeligt til værks og spurgte organisationen, hvilke områder der trænger til evaluering. På baggrund af spørgeskemaer blev tre workshops iværksat: En om konceptet ”undervisning aflyses aldrig”, en om e-learningkonceptet og en om fejlfindingskultur. Den ene blev erstattet af en spørgeskemaundersøgelse. Det afstedkom, at der arbejdes videre med elearningkonceptet, og at konceptet for undervisning aflyses aldrig revideres. Derudover vil vi gerne arbejde videre med at udvikle en tillidsfuld feedback-kultur. Næste skridt er blevet at indføre et koncept for, hvordan vi arbejder med organisatorisk feedback på VUC Lyngby. Det er blevet præsenteret og drøftet i SU, på personalemøder osv., og et udviklingsteam har løbende inspireret VUC Lyngby gennem nye feedback-ark, videoer, links mv. Graden af feedback i organisationen er blevet mål i august 2022 og måles igen i maj 2023.

Her til sidst en skematisk oversigt over indsatserne igennem de sidste 3 år:

1. Kvalitetsuddannelse – kvalitet og vidensdeling						
Mål	2020-2021	2021-2022	2022-2023	Opfyldt	Ej opfyldt	Delvist
At lave målrettede indsatser for tosprogede i alle fag og på alle uddannelser	x			X		
At lave målrettede indsatser for psykisk sårbare	x			X		
At udvikle den virtuelle undervisning med fokus på brugen af Teams, erfaringer fra Corona mv.	x			X		
At udvikle kursisternes digitale dannelse	x		x	X		
At blive bedre til at tilpasse didaktikken til målgruppen		x		X		
At blive bedre til at undervise og fastholde ordblinde kursister		x		X		
At udvikle den virtuelle undervisning og e-learning		x		X		
At sætte dannelse og forpligtende fællesskaber på dagsordenen			x			X
At styrke kursisternes skriftsproglige kompetencer			x			X
At mindske frafald og fastholde kursister			x			X

2. Klima og bæredygtighed						
Mål	2020-2021	2021-2022	2022-2023	Opfyldt	Ej opfyldt	Delvist
At udfolde bæredygtighed som emne i undervisningen	x			X		
At danne et "Grønt råd" samt implementere det på VUC Lyngby	x	x	x	X		

3. Kunderne i centrum i det eksterne samarbejde						
Mål	2020-2021	2021-2022	2022-2023	Opfyldt	Ej opfyldt	Delvist
At udvikle strukturer og pædagogik på eksterne hold	x			X		
At udvikle VUC Business Partner mhp. vækst og udvikling af pædagogikken		x		X		
At vækste		x				X
At retænke vores samlede uddannelses tilbud mhp. vækst og fastholdelse			x			X

4. Kultur og trivsel						
Mål	2020-2021	2021-2022	2022-2023	Opfyldt	Ej opfyldt	Delvist
At lave målrettede handlinger med fokus på kursisttrivsel	x			X		
At udvikle evalueringspraksis på VUC Lyngby	x		x	X		
At motivere, favne og fastholde en differentieret kursistgruppe mhp. læring og trivsel		x				X
At få flere kursister til at gennemføre		x			X	
At styrke det tværgående samarbejde og optimere processer			x			X