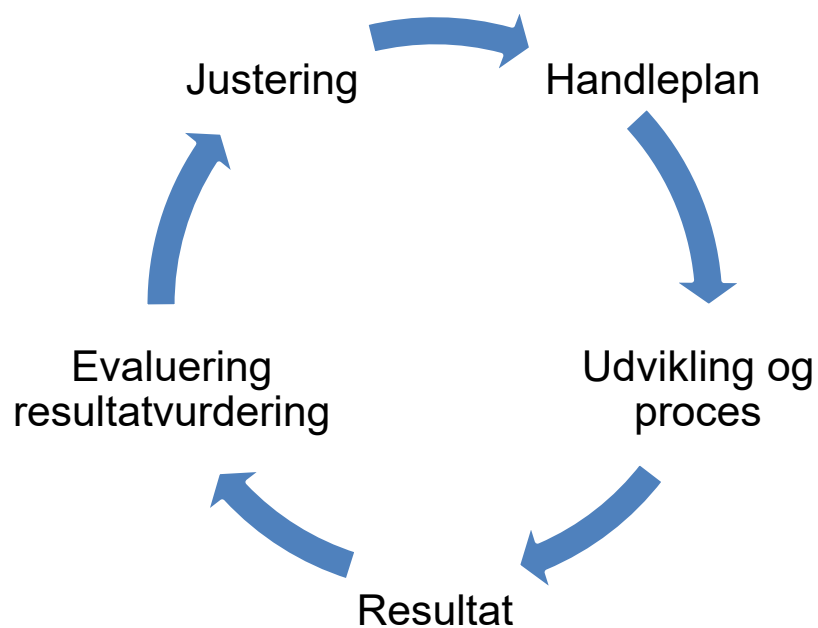


VUC Lyngbys kvalitetssystem

- system til kvalitetsudvikling og resultatvurdering
-



2025-2028

Indhold

1.	Indledning og rammesætning.....	3
2.	Sammenhæng mellem strategi, selvevaluering, ledelsesinformation og opfølgning	5
	Den enkelte kursists udvikling og læring	5
	Undervisningen	6
	Organisationen.....	7
3.	Sammenhæng mellem værdigrundlag og valgt strategi for selvevaluering.....	7
4.	Organisering af ledelse og medarbejdere i forhold til selvevaluering og strategi	8
5.	Overgang til videregående uddannelser	8
6.	Sammenhængen mellem selvevaluering og strategi	9
7.	Årshjul.....	10

1. Indledning og rammesætning

VUC Lyngbys kvalitetssystem er en beskrivelse og rammesætning af alle de måder, vi på VUC Lyngby arbejder med og måler kvalitet for at sikre systematisk udvikling og optimering af organisationens værdiskabelse. Kvalitetssystemet beskriver, hvordan institutionen arbejder med kvalitetsudvikling, kvalitetssikring, evalueringsplan, selvevaluering, nøgletal og vurdering af resultater.

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. 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).
2. De **mål for institutionen**, som på baggrund af de lovgivningsmæssige krav og politiske mål er beskrevet i VUC Lyngbys strategi, 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.

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.

VUC Lyngby arbejder desuden med kvalitetsudvikling og resultatvurdering på 3 områder:

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. VUC Lyngbys pædagogiske profil).

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

Undervisningen

På dette niveau arbejdes fx med centralt fastsatte trivselsundersøgelser og holdevalueringer af undervisningen. 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

Organisationen

På dette niveau hænger arbejdet meget tæt sammen med det strategiske arbejde, og indsatserne er på et generelt, organisatorisk niveau. Fokus er her på både kvalitetssikring, kvalitetsudvikling, styring gennem kvalitetsmåling, udvikling af kultur og identitet samt eksternt på et strategisk plan gennem politisk kommunikation

I kvalitetssystemet kobles disse 3 områder, de 5 niveauer samt de mange forskellige funktioner på institutionen sammen. Alle funktioner på VUC Lyngby varetager et eller flere 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. Sammenhæng mellem strategi, selvevaluering, ledelsesinformation og opfølgning

Strategi 2025-2028 har 5 strategiske temaer:

- Faglig stærk skole
- Styrke fællesskabet fagligt og socialt
- Muligheder og faldgruber i kunstig intelligens
- Business partner
- Attraktiv og god arbejdsplads

Derfor er der i strategien sat delområder, som hænger tæt sammen med kerneopgaven og kernefortællingen for VUC Lyngby, værdigrundlaget samt organisering af ledelse, drift og udvikling.

For hvert af delområderne sættes der handleplaner, som organisationen skal arbejde med i årene 2025-2028. Det er gennem opfølgning på og evaluering af disse handleplaner, at VUC Lyngby udfører selvevaluering. Metoden er nærmere beskrevet i Strategi 2025-2028.

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:

Den enkelte kursists udvikling og læring

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

- Karakterer: Efter eksamen udarbejdes oversigter over udviklingen i karakterer, og de drøftes i ledelsen. Lærerne kontaktes for uddybende information ved behov. Desuden karakterstatistik på uddannelsesstatistik.dk
- Gennemførelse: Efter eksamen udarbejdes oversigter over gennemførelse og prøvefrekvens. Desuden gennemførelsesstatistik på uddannelsesstatistik.dk
- Fravær: Ledelsen og studievejledere gennemgår løbende oversigter over fravær på den 2-årige og 3-årige hf med klasseteams. Ledelsen monitorerer løbende fraværet på enkeltfagsuddannelserne. Lærerne kontaktes for uddybende information ved behov. 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: [Uddannelsesstatistik.dk](http://uddannelsesstatistik.dk) indeholder statistikker over VUC Lyngbys elevers overgang til videregående uddannelser. Ledelsen følger med og aftaler fokus.

Undervisningen

Dette niveau har fokus på kvalitetsudvikling og kvalitetssikring af undervisningen. Til dette niveau knytter sig følgende processer:

- 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
- Trivselsmåling: En gang hvert semester spørges alle kursister ved hjælp af en spørgeskemaundersøgelse. Resultaterne offentliggøres på intranet og drøftes i ledelsen og bestyrelsen og med kursistrådet. En gang årligt evalueres trivsel hos elever på den 2-årige og 3-årige hf ved brug af den obligatoriske trivselsmåling for gymnasiale uddannelser. Resultatet af denne trivselsmåling findes på uddannelsesstatistik.dk

Gennem især elevers/kursisters evaluering af undervisningen, trivsel og VUC Lyngby sker der en flerstrengt dataindsamling. Den omfatter både den enkelte elevs/kursists læring og trivsel, undervisningen og organisationen og dens bestanddele.

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 og 3-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 og 3-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.

Organisationen

Dette niveau sætter dels fokus på kvalitetsudvikling i forhold til VUC Lyngbys kultur og identitet, dels fokus på kvalitetssikringen af andre elementer end undervisningen på VUC Lyngby. Til dette niveau knytter sig følgende processer:

- MUS: En gang årligt holdes MUS med alle medarbejdere med henblik på sikring af kvaliteten i forhold til den pædagogiske profil, personaleprofilen og medarbejdernes trivsel.
- Medarbejdertrivselsundersøgelse og arbejdspladsmiljøvurdering: Gennemføres minimum hvert tredje år ved brug af koncept om social kapital og dialogmøder. Gennemføres af og behandles af arbejdsmiljørepræsentanter og rektor. Resultatet drøftes desuden i Samarbejdsudvalget. Hvor der aftales handleplaner for arbejdsmiljøindsatsen
- Sygefravær: det administrative fællesskab for HR og personale udarbejder løbende statistikker for sygefraværet, og det drøftes en gang årligt i Samarbejdsudvalget. Der foreligger politikker og procedurer for sygefravær, stress, misbrug, konflikthåndtering og kriseberedskab
- Ansættelser: Personalepolitikken følges
- Evaluering af strategi og handleplaner: Gennemføres en gang årligt i 2. kvartal ved drøftelse i bestyrelsen mv.
- Tidsregistrering: Medarbejderne tidsregistrerer deres arbejdstid, og både medarbejder og leder følger med i udviklingen, så vi kan monitorere ressourceforbruget og sikre et godt arbejdsmiljø

3. 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:

- Rummelighed
- Nysgerrighed
- Afklaring

Værdigrundlaget udtrykker, at VUC Lyngby forventer, at kursisten/eleven møder VUC Lyngby og de mennesker, der færdes her, på en rummelig måde og er nysgerrig på, hvad de og stedet kan gøre for kursisten/eleven. Målet er, at kursisten/eleven efter endt skolegang har opnået en afklaring af, hvad det næste skridt skal være.

VUC Lyngby er altså et rummeligt sted med plads til alle, og vi ser det som en fordel, at vi er forskellige. Nysgerrighed er en vigtig kompetence at have, da nysgerrigheden er en vigtig kilde til læring og udvikling. Ordet afklaring dækker over både at være blevet mere dannet, klogere på sig selv og at opnå indsigt i sig selv og sine kompetencer som et solidt fundament for at vælge det næste skridt.

Alle medarbejdere tager ansvar for, at vi i vores daglige virke lever op til disse tre værdier. VUC Lyngbys pædagogiske profil og personaleprofil beskriver således, hvordan vi i den daglige praksis lever op til disse værdier. Kvalitetssystemet og valg af strategi for selvevaluering afspejler derfor også de tre værdier og VUC Lyngbys mission og vision.

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

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.

Selvevalueringen finder dels sted ved indsamling, analyse og drøftelse af data, dels ved opstilling og evaluering af handleplaner under strategien. Ud over ledelsen er chefkonsulent for planlægning og kvalitet ansvarlig for selvevalueringen.

5. 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 samarbejder med aftagerinstitutionerne, fx om brobygning mellem VUC Lyngby og Københavns Professionshøjskole og samarbejde mellem VUC Lyngby og SOSU H (projektet "Nye broer for flere faglærte"). 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 eller 3-årig hf 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.

6. 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
- De strategiske mål udmøntes til nøgleområder for evalueringsplan og handleplaner
- I et samarbejde med medarbejderne udarbejder ledelsen udkast til handleplaner, som bestyrelsen giver feedback på og endelig vedtager
- Udviklingsgrupper og ledelsen arbejder sammen med realisering af handleplanerne, og der udarbejdes årligt en samlet evaluering af det foregående års handleplaner. Denne udgør samtidig den årlige opfølgningsplan og organisationens selvevaluering
- Kursister/elever inviteres til at deltage, hvor de finder det relevant
- Processen 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

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 sikrer en organisatorisk struktur for arbejdet med udvikling, kvalitet og resultatopfyldelse.

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.

7. 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:

