

KVALITETSSYSTEM 2010

HERNINGSHOLM ERHVERVSSKOLE

1. BAGGRUND

Herningsholm Erhvervsskole har i 2010 fået nyt overordnet kvalitetssystem. Det tidligere kvalitetssystem blev skabt i en tid, hvor skolen skulle foretage en række forskellige indrapporteringer med baggrund i, at dette ville give skolen et kvalitetstilskud.

Siden er kvalitetssikring og kvalitetsudvikling blevet skrevet ind i de enkelte undervisningsbekendtgørelser, og det har kun i et vist omfang givet sig udtryk i det kvalitetssystem, vi har.

Vores kvalitetssystem har været forankret meget centralt i skolens administration. Et eller andet sted kan man sige, at kvalitet måske mere har været en organisatorisk øvelse og mindre en pædagogisk øvelse.

Det nye system har et andet fokus. Det kræver, at kvalitetsarbejdet flyttes mere ud i afdelingerne, idet kvalitet jo skabes i afdelingerne og ikke på et centralt sted i en kvalitetsafdeling. Kvalitetsafdelingen vil stadig være her og dels være understøttende for dette arbejde og dels være skolens garant for, at arbejdet udføres på den ønskede måde, således at kvaliteten af det, vi er sat i verden for, nemlig sikre unge mennesker en god uddannelse og undervisning, også vil være i overensstemmelse med skolens vision.

2. FORMÅL

Kvalitet laves der, hvor undervisningen foregår - altså primært i den enkelte afdeling. Derfor er formålet med Kvalitetssystem 2010 at flytte fokus væk fra at have et kvalitetssystem, der i vid udstrækning har haft indrapportering til Undervisningsministeriet som formål, til et kvalitetssystem, der er med til at forbedre eller udvikle den undervisning, der foregår i de enkelte afdelinger, samt den enkelte uddannelse.

Til brug herfor skal der anvendes en række andre metoder end de hidtil kendte – uden at de kendte metoder dog fjernes helt.

I stedet for en temmelig topstyret model skal vi gå over til en model, hvor de enkelte afdelinger bliver de hovedansvarlige for at skabe øget kvalitet.

3. MÅL

I løbet af skoleåret 2009-2010 er Kvalitetssystem 2010 blevet beskrevet og testet. Det nye kvalitetssystem træder i kraft den 1. august 2010.

4. Hvad er grundlaget?

Grundlaget for det nye kvalitetssystem er primært en række bekendtgørelsesfastsatte forhold.

Det drejer sig om:

- 1) Bekendtgørelse om lov om gennemsigtighed og åbenhed i uddannelserne m.v.
- 2) Bekendtgørelse om kvalitetsudvikling og resultatvurdering inden for de gymnasiale uddannelser
- 3) Bekendtgørelse om erhvervsuddannelser
- 4) HHX-bekendtgørelsen
- 5) HTX-bekendtgørelsen
- 6) Bekendtgørelse om fælles kompetencebeskrivelser og om arbejdsmarkedsuddannelse
- 7) Lov om elevers og studerendes undervisningsmiljø

Endvidere skal Herningsholm Erhvervsskole fra 1. januar 2010 til at føre et ressourceregnskab. Ressourceregnskabet er at betragte som et slags kvalitetsregnskab for det arbejde, vi udfører. Det er i den forbindelse et ønske fra direktionens side, at vi afdeling for afdeling skal kunne lære af hinanden internt. Derfor vil grundlaget for kvalitetsarbejdet også blive at finde "de gode historier", altså eksempler på ting, som vi gør meget godt.

Det nye kvalitetssystem har derfor følgende omdrejningspunkter:

- 1) Vi skal opfylde de krav, Undervisningsministeriet stiller os
- 2) Vi skal finde "de gode historier"
- 3) Vi skal kende vore svage punkter og forbedre disse punkter

5. KVALITETSSYSTEM 2010 – DET FREMTIDIGE SYSTEM

Fra 1. januar 2010 skal Herningsholm Erhvervsskole føre et ressourceregnskab. Dette regnskab gør det naturligt at ændre det hidtidige kvalitetssystem. Ressourceregnskabets endelige udformning vil derfor kunne medføre enkelte små justeringer i forhold til nedenstående.

Kvalitetssystemet vil fremover have følgende udformning:

Kvalitetssystemet ledes af kvalitetschefen. I hver uddannelsesafdelingen oprettes en kvalitetsgruppe bestående af 3 – 5 medarbejdere, som i samarbejde med afdelingslederen diskuterer afdelingens kvalitet, kommer med forslag til handlingsplan for afdelingen og sørger for den nødvendige opfølgning. Kvalitetschefen indgår i kvalitetsgruppen.

Forenklet sagt skal diskussionen foregå ud fra tre spørgsmål:

- 1) Gør vi det, vi skal? (Lovkrav/bekendtgørelseskrav)
- 2) Gør vi det, vi vil? (Afdelingsmål/skolemål)
- 3) Hvordan gør vi det, vi gør, bedre? (Udviklingsmål og midler)

Kvalitetsafdelingen sørger dels for indsamling af data og dels en endelig afrapportering af årets kvalitetsresultat i afdelingen og skolen som helhed.

Kvalitetsafdelingens dataindsamling sikrer, at relevante data er tilvejebragt som grundlag for arbejdet i de enkelte kvalitetsgrupper. Følgende materiale kan inddrages:

- 1) Elevers, kursisters og virksomheders tilfredshed (ETU)
- 2) Medarbejdertilfredshed (MTU)
- 3) Virksomhedstilfredshed (VTU)
- 4) Fokusgruppeinterviews med elever m.fl.
- 5) Oversigter over klager/reklamationer, der er indkommet i årets løb
- 6) Opnåede resultater ved uddannelsen
- 7) Oversigt over fravær
- 8) Oversigt over fastholdelse
- 9) Andet materiale af interesse for kvalitetsarbejdet

Kvalitetsafdelingen sikrer, at den enkelte afdeling mindst én gang om året gennemfører en selvevaluering af de uddannelsesmæssige og undervisningsmæssige resultater. Selvevalueringen resulterer i en opfølgingsplan, hvor der prioriteres en række vigtige indsatsområder, og der opstilles en handlingsplan.

Handlingsplanen indeholder mål for indsatsområdet, aktiviteter, tidsplan og ansvar. Resultatet af selvevalueringen offentliggøres på skolens hjemmeside.

Kvalitetsgruppen i den enkelte afdeling afholder mindst én gang årligt et opfølgingsmøde, hvor der kort udarbejdes en statusbeskrivelse. Kvalitetsgruppen gennemser endvidere mindst én gang årligt afdelingens sider på skolens hjemmeside og sikrer, at alle oplysninger er up-to-date og i overensstemmelse med lov- og bekendtgørelseskrav.

Afdelingslederen får indskrevet selvevalueringskravet som en del af sin resultatkontrakt.

Kvalitetschefen samler de enkelte afdelingers handlingsplaner og lader dem indgå i en årlig samlet rapport over skolens kvalitet – skolens kvalitetsregnskab. Ud over handlingsplanerne indgår elementerne fra ressourceregnskabet heri. Kvalitetsregnskabet er således ikke kun en opregning af, hvilke handlinger der skal til for at skabe forbedringer og udvikling, men også en fortælling om "de gode historier". Det sidste er ikke mindst vigtig for at skabe fælles "fodslaw" om at skabe en forbedringskultur og engagement i hele organisationen.

På grundlag af kvalitetsregnskabet har

- 1) bestyrelsen mindst én gang om året kvalitet som punkt på dagsordenen for blandt andet at drøfte mål og resultater
- 2) skolens samlede ledergruppe mindst én gang om året kvalitet som punkt på dagsordenen for blandt andet at drøfte skolens mål, evalueringsresultater og opfølgingsaktiviteter.
- 3) MIO mindst én gang om året skolens samlede kvalitet som punkt på dagsordenen
- 4) de lokale uddannelsesudvalg mindst én gang om året kvalitet, herunder evalueringsresultater og opfølgingsaktiviteter, på dagsordenen
- 5) alle skolens afdelinger kvalitet og evalueringsresultater på dagsordenen til lærermøder mindst én gang om året.

5.1. EUD- og GYMNASIEOMRÅDET.

Dette afsnit omhandler EUD-grundforløbene og hele gymnasieforløbet. Disse to områder er de største områder og også de vigtigste områder at få revitaliseret.

Fra og med 1. august 2010 forventes kvalitetssystemet at se ud som følger:

5.1.1. Elevtilfredshedsundersøgelse (ETU)

I løbet af oktober-november-december 2010 laves der er elevtilfredshedsundersøgelse (ETU) ved brug af evalueringværktøjet ESEV eller et andet af lederforeningerne fastlagt system i forbindelse med aflæggelse af ressourceregnskabet. Ressourceregnskabet punkt 2 omhandler brugertilfredshed, og vil derfor blive et centralt element i vort kvalitetssystem.

Spørgerammen skal i forbindelse med ressourceregnskabet være ens for samtlige skoler med samme uddannelse. For gymnasieområdet er spørgerammen fastlagt ultimo 2009, mens den for eud-området først forventes klar i løbet af 2010.

Den fælles spørgeramme giver mulighed for benchmarking med andre skoler. På grundlag af denne benchmarking, der forventes at blive gennemført hvert andet år, vil der være mulighed for at etablere bench-learning mellem skolerne eller et udvalg af skoler. Vi skal således både kunne lære af hinanden internt og af andre skolars "best-practice" – ligesom vi selvfølgelig skal kunne give vore gode eksempler videre til andre.

5.1.2. Selvevaluering

En tilfredshedsmåling er i sig selv ikke en tilstrækkelig metode til at fastlægge og udvikle skolens kvalitet. Skolens kvalitet fastsættes nemlig gennem selvevalueringen!

På **eud-området** skal selvevalueringen bestå af, at udvalgte områder gøres til genstand for "*systematiske og kritiske diskussioner af skolens tilrettelæggelse og gennemførelse af uddannelsen med henblik på at vurdere skolens resultater i forhold til skolens mål og handlingsplaner for øget gennemførelse*". Der skal gennemføres en årlig selvevaluering, som omfatter "*mindst et område, der vedrører skolens tilrettelæggelse og gennemførelse af uddannelser og undervisning*". På grundlag af denne selvevaluering udarbejder skolen en "*opfølgingsplan, der fastlægger ændringsbehov, operationelle mål, strategier og tidsplan for opfølgningen. Opfølgingsplanen skal være tilgængelig på skolens hjemmeside*". Der er yderligere en række krav knyttet til selve måden, vi gør tingene på, f.eks. skal medarbejdere, elever og det lokale uddannelsesudvalg inddrages i selvevalueringen.

På **gymnasieområdet** gælder, at skolen skal "*have og anvende et system til kvalitetsudvikling og resultatvurdering af hver enkelt uddannelse og undervisningen*". Kvalitetssystemet skal bestå af løbende selvevalueringer. Det er et minimumskrav, at selvevalueringen skal gennemføres mindst hvert 3. år på de af skolen valgte nøgleområder. Selvevalueringen består af "*kontinuerlige, systematiske og kritiske diskussioner om uddannelsesmæssige og undervisningsmæssige forhold i sammenhæng med institutionens tilrettelæggelse og gennemførelse af uddannelsen*". Også her er der en række yderligere krav, der skal opfyldes. Ud over at skulle kunne belyse en række konkrete sammenhænge, skal systemet også inddrage eleverne i selvevalueringen. Selvevalueringen skal munde ud i en opfølgingsplan, der indeholder "*ændringsbehov, løsningsforslag og operative kvalitetsmål*" samt en konkret handlingsplan. Og denne konkrete handlingsplan skal være tilgængelig på hjemmesiden.

På både eud-området og gymnasieområdet skal der altså foretages en kvalitetsudvikling af både uddannelse og undervisning. Udfordringen er at skabe en forbedringskultur.

På begge områder skal der derfor opstilles en spørgeramme for uddannelsen og undervisningen som grundlag for at udarbejde en opfølgingsplan.

5.1.3. Selvevalueringsmetoder

Selvevalueringen kan foretages ved hjælp af forskellige systemer. Ved valg af system er det vigtigt, at systemet retter sig imod lige netop det, vi er sat i verden for: "*at give eleverne en god undervisning og en brugbar uddannelse*"!

Flere systemer har været anvendt hertil med mere eller mindre succes. Vi har valgt at anvende et system, som vi selv har bygget op. Dette system inddrager både elever, undervisere/medarbejdere og ledere. Kun gennem et konstruktivt samspil mellem disse tre elementer får vi skabt en konstruktiv dialog, hvor alle skal være med til at bære forbedringerne igennem.

Selvevalueringsmetoden flytter således fokus væk fra institutionsspecifik kvalitet til afdelingsspecifik kvalitet. Det er i den enkelte afdeling, at den gode kvalitet skabes, ikke hos en konkret kvalitetsafdeling. Kvalitetsafdelingens fremtidige opgave bliver ikke mindre herved, snarere tværtimod. Kvalitetsafdelingen skal nemlig sikre, at der foregår en god og konstruktiv proces i afdelingerne, og at den afrapportering de enkelte afdelinger skal foretage i forhold til deres egne bekendtgørelser faktisk sker og bliver synlig.

Kvalitetsafdelingen tager i dette arbejde udgangspunkt i, at der skal bygges bro mellem de tre interessenter, elever, undervisere/medarbejder og ledelse – ikke graves grøfter. Der arbejdes derfor i denne narrative metode i vid udstrækning med "anerkendende processer" (Geoffrey Vickers teori om appreciative inquiry)

"Anerkendende processer" er ikke det samme som at rose, men derimod handler det om at se, lytte og forsøge at forstå, således at man vender sig bort fra at se på mangler, men i stedet sætter fokus på forbedringer og muligheder. Det er sjældent, at alt fungerer optimalt. Derfor er der brug for:

- et billede af, hvor vi gerne vil hen (opstille mål/visioner for fremtiden)
- positive forventninger til fremtiden (bruge vore bedste oplevelser/erfaringer)
- nysgerrighed (dele sine værdier og visioner med andre)
- at udtænke og gennemføre løsninger, der får os på vej (skabe fremtiden)

Vi skal altså arbejde dialogbaseret og finde den fortælling, der kan bringe os videre. Og her skal alle være med til at skabe.

Målet er at skabe en skole, der på alle områder hører til blandt landets bedste. Det drejer sig om f.eks. elevtilfredshed, fastholdelse af eleverne i uddannelsen, minimering af fravær, karaktergennemsnit og brug af nye undervisningsmetoder. Målet ønskes opfyldt senest 2015.

5.1.4. Selvevalueringssystemet på eud-grundforløb og gymnasium-området.

I oktober-november gennemføres ETU. Med udgangspunkt i ETU-rapporterne for de enkelte afdelinger, finder kvalitetschefen en række områder, der er bedømt som specielt positive, og en række områder, der ikke er bedømt positive.

Med udgangspunkt heri gennemfører kvalitetschefen en række fokusgruppeinterviews med elever fra de enkelte afdelinger for at få en uddybning af både de positivt og de negativt bedømte forhold. Hvad angår de sidstnævnte opfordres eleverne til at komme med konstruktive forslag til forbedringer. Disse interviews gennemføres typisk i løbet af januar måned.

Herved afdækkes vores profil, altså den kvalitet der opleves af vore elever.

Kvalitetschefen tager herefter et møde med den enkelte uddannelsesafdeling. Her medtager kvalitetschefen hovedkonklusionerne fra den profil, som eleverne har givet os. Disse gøres til genstand for en diskussion mellem afdelingens leder samt 3-5 bredt udvalgte personer fra lærerstaben. Diskussionen tager udgangspunkt i den enkelte afdelings målsætning.

Herved afdækkes vores kultur, altså den kvalitet vi reelt udfører (det vi gør).

Formålet med denne diskussion er at få en konstruktiv dialog i afdelingen om den kvalitet, som afdelingen præsterer og fremover skal præstere. Afdelingen skal således forklare, hvorfor noget er gået rigtig godt, således at andre af skolens afdelinger kan lære heraf, og dels forklare, hvad man vil gøre for at skabe forbedringer på de områder, hvor der er et forbedringsbehov. Elementer fra skolens ressourceregnskab vil også blive inddraget i denne diskussion, idet ressourceregnskabet også er med til at afdække væsentlige sider af skolens kvalitet. Denne proces skal munde ud i, at der udformes en handlingsplan for det næste år. Denne del af systemet gennemføres i februar og marts.

I april vil skolen således kunne offentliggøre et samlet kvalitetsregnskab for et bestemt år. Dette kvalitetsregnskab lægges på skolens hjemmeside.

I kvalitetsregnskabet opregnes følgende:

- hovedresultater fra ressourceregnskabet
- de enkelte afdelingers opfølgingsplaner/handlingsplaner set i relation til egen målsætning.
- de gode historier vi gerne vil fortælle.

Kvalitetsregnskabet bliver mere narrativ end det system, vi hidtil har benyttet os af. Regnskabet forventes at fylde ca. 20-25 sider.

I perioden fra april og et år frem står kvalitetsafdelingen som garant for, at de forbedringsprocesser, der er aftalt i de enkelte afdelinger faktisk foregår. Det sker ved besøg i afdelingerne og ved at udsende mails med spørgsmål til, hvorledes opfølgningen på handlingsplanen forløber.

Og så starter processen forfra igen. Der er således indlagt et årshjul i kvalitetssystemet.

5.1.5. Årshjulet.

Følgende er en opstilling af den ovenfor beskrevne procedure i form af et årshjul:

- 1) April-maj år 1: Afdelingslederne og deres kvalitetsgruppe (3-5 bredt forankrede lærere) opstiller afdelingens succeskriterier. Dette gøres ved at se på uddannelsens mål og strategi (der laves en overordnet handleplan for uddannelsens udvikling for de næste 3-5 år), aktuelle indsatsområder, processer i undervisningen, medarbejderforhold og samarbejdsrelationer.
- 2) Oktober-november (uge 43-44). ETU gennemføres på samtlige afdelinger.
- 3) November-december. ETU bearbejdes.
- 4) Januar år 2. Kvalitetschefen gennemfører fokusgruppeinterviews med elever på de enkelte afdelinger som supplement til ETU.
- 5) Januar-februar. Kvalitetschefen sammenskriver ud fra ETU og fokusgruppeinterviews de væsentligste positive og de væsentligste negative resultater for de enkelte afdelinger.
- 6) Februar-marts: Kvalitetschefen afholder møder med de enkelte afdelingers ledere og kvalitetsgruppe (3-5 personer). Møderne resulterer i opstilling af en opfølgingsplan for hver afdeling med konkrete handlingsplaner for det kommende år (april-april).
- 7) April-maj. Kvalitetschefen samler alle opfølgingsplaner og laver en rapport (ca. 20 – 25 sider), der fortæller historien om kvaliteten på skolen. Der fremhæves både de stærke og de mindre stærke sider. Rapporten udgør skolens selvevaluering for skoleåret. Rapporten kan opfattes som skolens interne kvalitetsregnskab (i modsætning til ressourceregnskabet, der er et eksternt kvalitetsregnskab). Kvalitetsregnskabet fremlægges for bestyrelsen og lægges på hjemmesiden i en let bearbejdet form.
- 8) April-april (efterfølgende år). I løbet af perioden foretager kvalitetschefen en stikprøvekontrol af, om de aftalte handlinger er blevet effektueret. Der kan løbende justeres på de enkelte handlingsplaner. Det forudsættes, at kvalitet vil komme til at indgå som en del af uddannelsesledernes resultatkontrakter.
- 9) Maj-juni. Afdelingslederne opstiller sammen med deres kvalitetsgruppe mål for det følgende års kvalitetsarbejde i afdelingen. Der arbejdes med at nå disse mål fra august.

5.1.6. Resultatet

Skolens kvalitetsregnskab udgør således skolens selvevaluering for en bestemt periode. Perioden er april til april.

De handlingsplaner, der laves, gøres så konkrete, at de både bliver målbare og kontrollerbare. Målbarheden viser, om afdelingen har udviklet kvaliteten i overensstemmelse med den plan, der er lagt. Kontrollerbarheden bør kobles op på den enkelte uddannelsesleders resultatkontrakt.

Der skal laves ETU hvert år af hensyn til ressourceregnskabet. På eud-området laves en selvevaluering hvert år, således som beskrevet ovenfor. På gymnasieområdet skal selvevalueringen foregå mindst hvert tredje år, men da det også er et krav, at der foregår "kontinuerlige diskussioner", bør der også her være en selvevalueringsrunde hvert år, måske kun på et eller to områder hvert andet år, og så igen mere bredt hvert andet år i en kontinuerlig cyklus.

Det overvejes at indføre et præmieringsystem. Den afdeling, der forbedrer sig mest i ETU-målingen år for år, får en præmie.

5.1.7. Eud hovedforløb

Praksis vil her fortsat være skemaevalueringer på forløb af minimum 5 ugers varighed. Her vil kvalitetschefen gennemse resultaterne måned for måned, og viser der sig her områder, hvor der forekommer problematiske resultater, vil der straks blive taget kontakt til pågældende uddannelsesleder med henblik på at få opstillet en handlingsplan for at skabe en forbedring.

Afdelingslederen og afdelingens kvalitetsgruppe har ansvar for at følge op på evalueringerne og evt. ændre på afdelingens handlingsplan, hvis problematiske resultater dukker op.

ETU på hovedforløbene indgår også i skolens kvalitetsregnskab.

5.2. Øvrige områder.

5.2.1. Medarbejdertilfredshedsundersøgelser (MTU)

Det er i forbindelse med MIO-aftalen et krav, at skolen mindst hvert tredje år gennemfører en medarbejdertrivselsundersøgelse (MTU). I forbindelse med ressourceregnskabet skal vi også afrapportere MTUen, men det fremgår ikke her noget om endnu, om MTUen skal afrapporteres hvert år, hvert andet eller hvert tredje år. Lederforeningerne arbejder med at få lavet en model, men indtil videre vides kun meget lidt om denne model.

På Herningsholm Erhvervsskole gennemføres MTU hvert andet år, hvis andet ikke kræves i forbindelse med ressourceregnskabet.

MTUen kan være et godt udgangspunkt for en dialog i de enkelte afdelinger, således at kvaliteten af det arbejde, der udføres, kan forbedres. Det har vi imidlertid indtil nu ikke gjort så meget i, idet MTUens resultater i heldigste fald er blevet vist for medarbejderne, men næppe i større stil anvendt som udgangspunkt for en dialog.

MTUen skal være en del af skolens forbedringskultur. Dette sker ved, at MTUen diskuteres i et dialogforum bestående af afdelingslederen, 3-5 medarbejdere og kvalitetschefen, hvis dette ønskes (kvalitetsgruppe). Kvalitetsgruppen foretager en "anerkendende udforskning", hvor der stilles spørgsmål, der peger frem mod at skabe forbedringer. "Anerkendende udforskning" er ikke det samme som at rose, men at se, lytte og forsøge at forstå, således at mangler bliver til forbedringsmuligheder. Man skal altså søge løsninger – ikke problemer eller årsager.

Kvalitetsgruppen opstiller nu forslag til, hvordan afdelingen opnår forbedringer inden for de givne rammer. MTUen og løsningsforslagene fra gruppen præsenteres for hele afdelingens personale, der har mulighed for at komme med yderligere forslag til forbedringer samt kommentere de opstillede løsningsforslag. Formålet er, at så mange som muligt involveres i processen og tager ejerskab til at skabe forbedringerne. Tilfredse medarbejdere, der er engagerede i deres arbejde, er et væsentligt kvalitetsfremmende element i uddannelserne og undervisningen.

Kvalitetsgruppen afgør herefter, hvad der skal være afdelingens forbedringsområder det kommende år. Dette gøres i en opfølgingsplan, som er en naturlig del af skolens samlede selvevaluering

5.2.2. Virksomhedstilfredshedsundersøgelser (VTU)

Skolen kan vælge at deltage i en virksomhedstilfredshedsundersøgelse (VTU) på eud-området. VTU er således ikke en del af ressourceregnskabet, men kan være et godt værktøj til at få undersøgt virksomhedernes opfattelse af os som uddannelsesinstitution.

På Herningsholm Erhvervsskole gennemføres VTU fremover hvert andet år. Forud for hver VTU besluttet det, om VTUen skal gælde alle områder eller kun nogle områder, idet enkelte områder er meget små og svarprocenterne generelt lave. Udgangspunktet er dog, at vi følger samme procedure, som andre skoler i ESB-Netværket.

Gennem de lokale uddannelsesudvalg får skolen også et input til virksomhedstilfredsheden med skolens uddannelser og undervisning. Input fra de lokale uddannelsesudvalg kan således også være en del af et samlet kvalitetsregnskab.

5.2.3. Kvalitetssikring på kursusområdet, især EVE.

Her er etableret et fast system, der kan ses på www.viskvalitet.dk. Dette system ændres der ikke ved, men kvalitetschefen og kursuschefen skal hvert kvartal gå ind for at se skolens resultater i forhold til andre skoler, idet der jo her er en klar konkurrencesituation. Viser der sig her alvorlige afvigelser i negativ retning, tager kvalitetschefen straks kontakt til kursusafdelingen med henblik på at sikre, at der sker en opfølgning.

5.2.4. Studiemiljø

Hvert tredje år skal der laves en undersøgelse over elevernes studiemiljø. Af ressourcemæssige årsager vil det være fornuftigt at foretage denne undersøgelse på et fælles tidspunkt, således at f.eks. eud undersøger området om foråret og gymnasieområdet i efteråret hvert tredje år. Derved fås et samlet overblik over studiemiljøet, hvilket vil give direktion og bygningsforvaltning mulighed for at foretage en række langsigtede prioriteringer til forbedring af både det fysiske og det æstetiske miljø.

Undersøgelsen vil dels bygge på spørgsmålene i tilknytning til ETUen og dels på fokusgruppeinterviews.

Undersøgelsen forankres hos sikkerhedschefen, der er i tæt dialog med kvalitetschefen om dette.

6. Evaluering af den enkelte lærers undervisning.

Det er i bekendtgørelserne fastsat, at skolen skal sikre, at undervisningen evalueres. Dette sker generelt gennem ETUen. Viser der sig her resultater, der ikke er tilfredsstillende, tages det op af kvalitetschefen i forbindelse med den årlige selvevaluering i den enkelte afdeling.

Den enkelte lærer gennemfører løbende en evaluering af sin egen undervisning. Denne løbende evaluering betragtes principielt som en sag mellem den enkelte lærer og eleverne, idet det dog sikres, at en sådan evaluering faktisk foregår.

Den enkelte lærer kan selv vælge den metode, som evalueringen foregår på. Der kan være tale om samtale på klassen, individuelle samtaler, spørgeskemaundersøgelser m.m.

En gang årligt – typisk kort tid forud for den årlige MUS-samtale – sender læreren en kort beskrivelse af resultatet af disse løbende evalueringer til sin afdelingsleder. I beskrivelsen beskrives kort de meste positive resultater ved denne evaluering og det område, hvor "der er plads til forbedringer". Denne beskrivelse danner hermed grundlag for en konstruktiv dialog mellem afdelingsleder og den enkelte medarbejder i forbindelse med MUS-samtalen.

Undervisningskrav ændrer sig f.eks. med ændrede bekendtgørelser og målsætninger i de enkelte afdelinger, hvorfor en sådan årlig forbedringsproces er vigtig for det, vi er sat i verden for: at give eleverne en god uddannelse og undervisning!

7. Evalueringskadencen

Evalueringskadencen kan kort opsummeres på følgende vis:

Type	Beskrivelse
ETU	- Hvert år på eud grundforløb og på gymnasieområdet - På eud hovedforløb: alle forløb på minimum 5 ugers varighed
MTU	- Hvert andet år
VTU	- Hvert andet år
Kursus	- Løbende. Kontrol hver 3. måned.
Miljø	- Hvert tredje år
Underviser	- Hvert år forud for MUS

8. Erfaringer med systemet

Systemet er testet på forskellig vis. Den umiddelbare vurdering er, at systemet i sin dialogbaserede form – f.eks. erfaringer fra HHX Nørregade – kan skabe forbedringer, der kan ses og mærkes, idet alle interessenter har været konstruktive og har ønsket at tage ejerskab til at skabe forbedringer og få disse gennemført.

Lars Nikolajsen

25-05-10
