

Selvevaluering på opfølgingsplan 2023/2024

Indholdsfortegnelse:

Styrket fokus på kursisternes læring	2
Arbejde med et fornyet dannelsesideal	2
Øget læringsløft	2
Stærkere relationskultur	2
Høj kursisttrivsel	2
Holdevalueringer	4
Medarbejdertrivsel	4
Flere partnerskaber for læring	6
Fælles	6
Odense	6
VEU	7
Mere bæredygtig organisation	7
Fælles	7

Styrket fokus på kursisternes læring

Arbejde med et fornyet dannelsesideal

En ny overordnet skærmpolitik er blevet udarbejdet af vores IT-didaktiske netværk, som bl.a. skal fungere som en klar aftale mellem kursist og lærer, når de mødes i læringsrummet, og desuden som en politik lærerne kan finde ledelsesmæssig støtte i.

Øget læringsløft

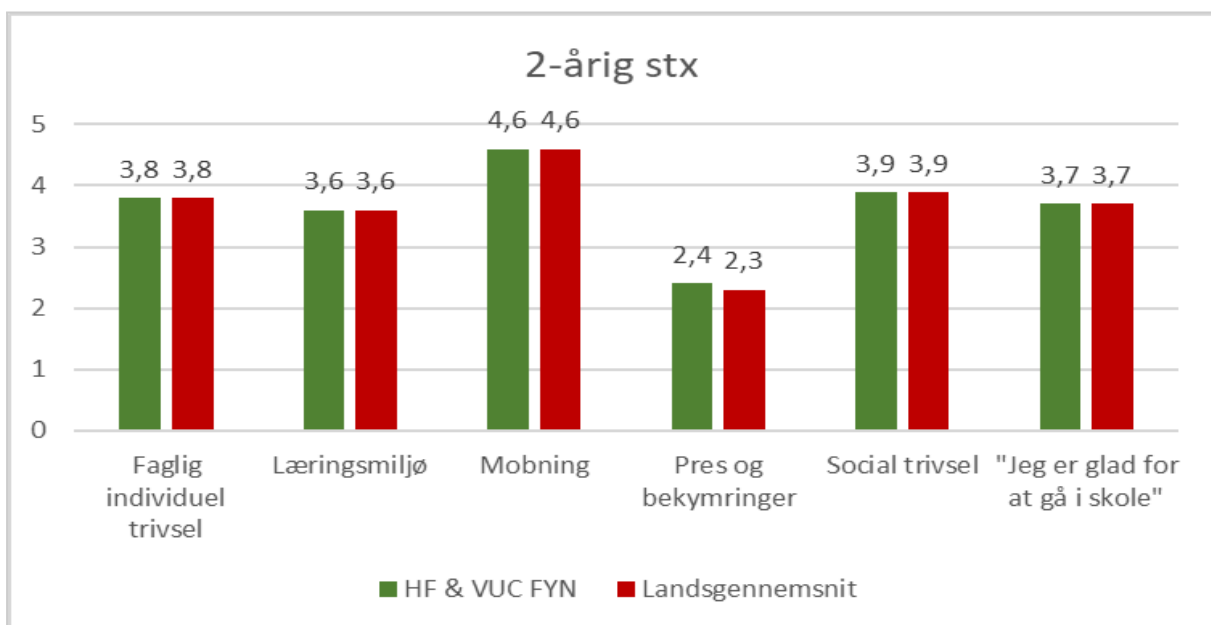
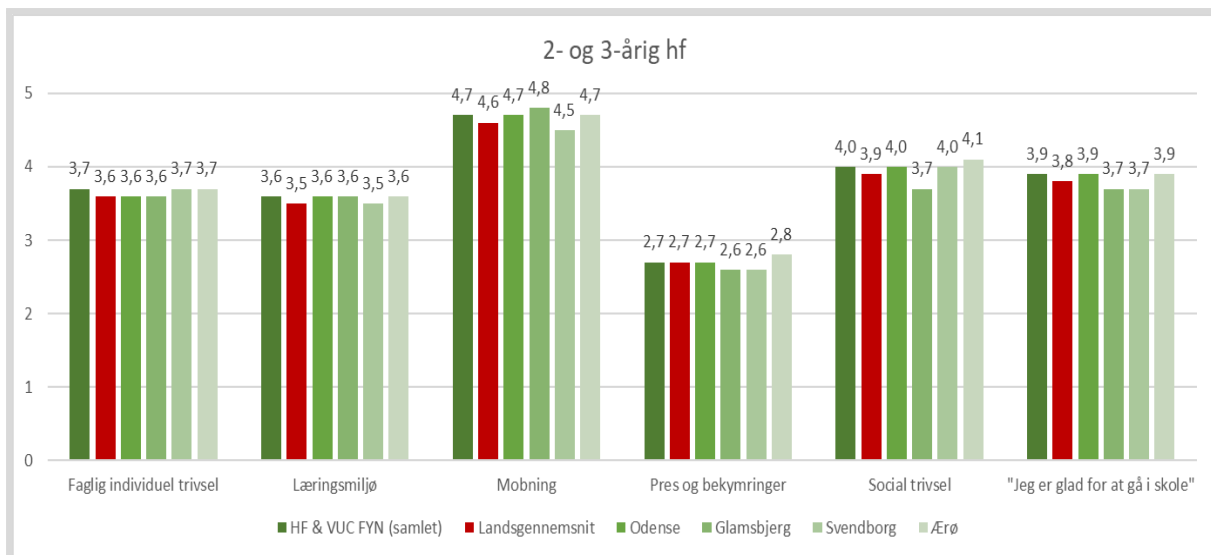
Vi ser et positivt læringsløft, der er defineret som forskellen mellem den socioøkonomiske reference og den faktiske prøvekarakter, på flere fag/samlede eksamensresultater i 2023 fordelt over afdelingerne: Odense, Glamsbjerg, Svendborg og Ærø. Otte fag/samlede eksamensresultater har en statistisk signifikant positiv forskel, mens ni fag har en statistisk signifikant negativ forskel. Ved en sammenligning med tallene for vores læringsløft i 2022 ser vi en øgning i læringsløft for syv fag/samlede eksamensresultater, mens vi ser et fald i læringsløft på fire fag/samlede eksamensresultater. Udviklingen i læringsløft er uændret for tre fag mellem 2022 og 2023. Det bør dog bemærkes at karakterer for 2022 er påvirket af covid-19, hvorfor sammenligningen bør fortolkes varsomt, især fordi der ikke findes en socioøkonomisk reference for størstedelen af fagene for dette år, og der næsten udelukkende findes tal for faget Dansk og det samlede eksamensresultat. Ingen fag/samlede eksamensresultater oplever et gentagende negativt og statistisk signifikant læringsløft mellem 2022 og 2023.

Stærkere relationskultur

Høj kursisttrivsel

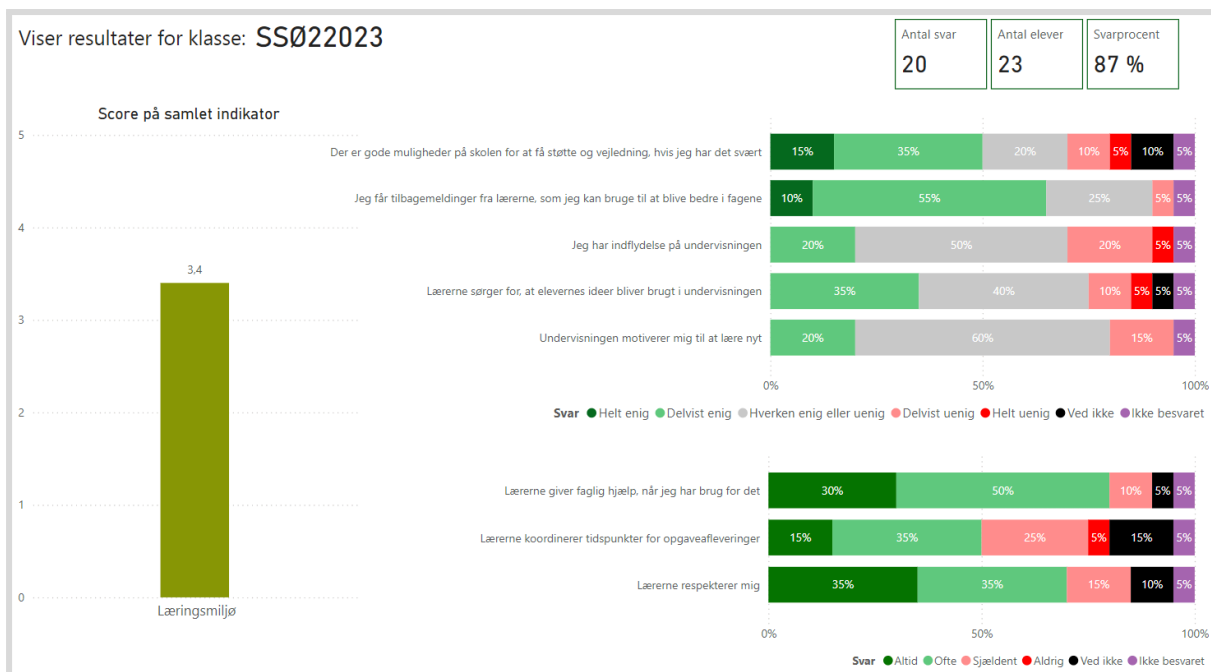
Kursisttrivsel måles årligt på ungdomsuddannelserne og hvert tredje år på voksenuddannelserne. Målet er at ligge over landsgennemsnittet. Resultaterne behandles lokalt, hvor der arbejdes med de enkelte holdresultater. Det er også her, at der arbejdes med de steder, hvor hold har mindre positive resultater. I november og december 2023 gennemførtes kursisttrivselsundersøgelsen på 2- og 3-årig hf, samt 2-årig stx.

På alle indikatorer, samt det enkeltstående udsagn "Jeg er glad for at gå i skole", ligger vi enten på eller over landsgennemsnittet for den pågældende uddannelse.



På 2- og 3-årig hf har enkelte afdelinger dog udfordringer, såsom Glamsbjerg inden for Social Trivsel og Svendborg inden for Mobning, mens selvsamme afdelinger går forrest inden for hhv. Mobning og Faglig Individuel Trivsel.

Som noget nyt har vi udviklet en PowerBI-visning, som gør det muligt for lærere, uddannelseschefer og resten af organisationen at dykke ned i de enkelte spørgsmål, som indikatorerne bygger på, og se alle resultater for det enkelte hold, men også sammenligne de enkelte spørgsmål på tværs af hold, som giver især ledelsen en mulighed for at opdage hold med udfordringer, og samtidig lade sig inspirere af hold med høj trivsel.



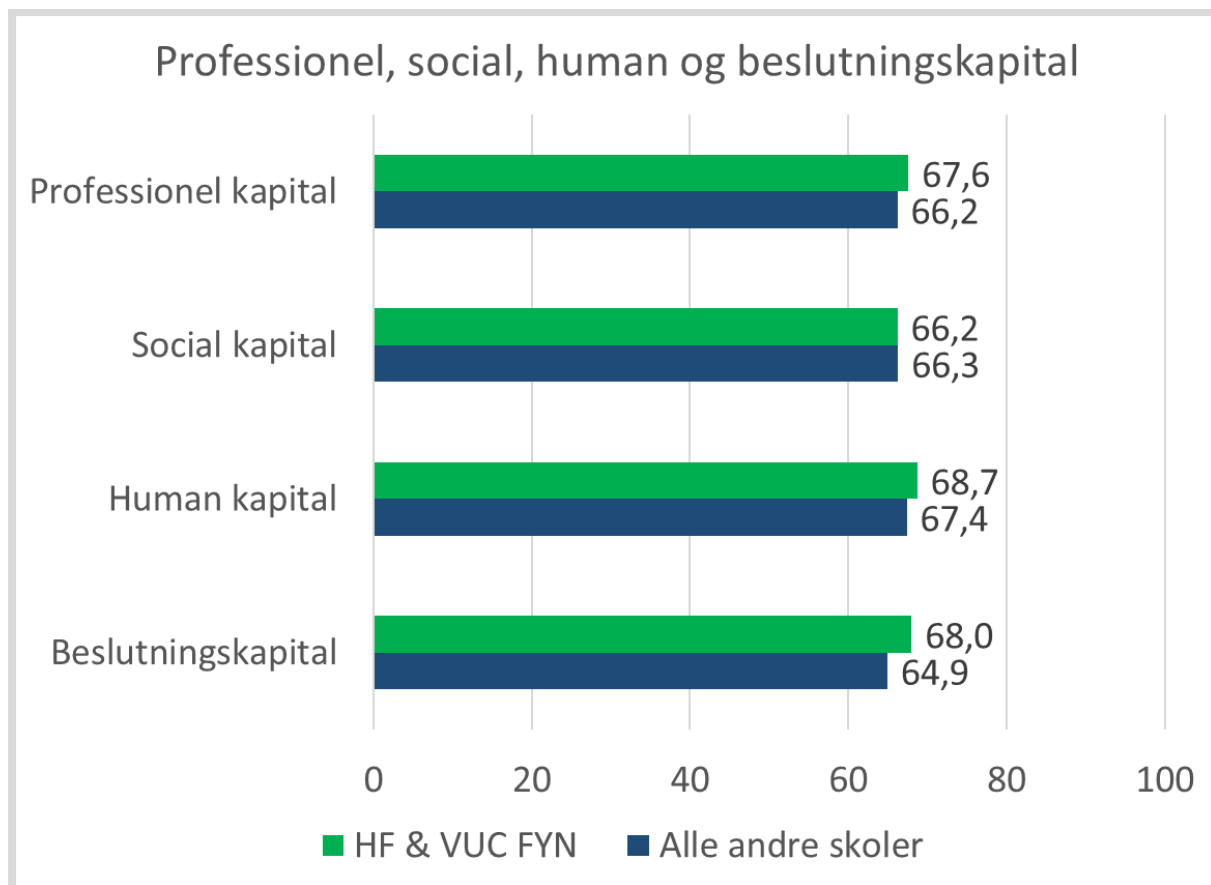
Holdevalueringer

En ny praksis for holdevalueringer er vedtaget med opstart fra kursusåret 2024/25. Her er det ikke længere en ensrettet og fast spørgeramme, lærerne skal tage udgangspunkt i, men i stedet en valgfrihed mellem forskellige skabeloner og metoder. Alle lærere skal dog udfylde et refleksionsskema, som både fungerer som opsamlingsredskab og som en tilbagemelding til leder, som både skal bruges til lederens overblik og til MUS-samtaler mellem lærer og leder. Skabelonerne og refleksionsskemaet er udviklet gennem kvantitativt og kvalitativt indsamlede erfaringer fra lærere, udført af arbejdsgruppen for holdevalueringer i foråret 2024.

Medarbejdertrivsel

Medarbejdertrivselsundersøgelsen, navngivet "Professionel Kapital", er i vinter og forår 2024 gennemført i samarbejde med GL. Vi opnåede i denne undersøgelse en historisk høj svarprocent på næsten 9 ud af 10 af alle ansatte (89,4 pct.). Grundet en ændret spørgeramme i undersøgelsen er det desværre ikke muligt at sammenligne resultaterne med sidste gennemførte undersøgelse (fra 2022), men en sammenligning med 23 andre skoler (både gymnasier, VUC'er og erhvervsskoler), samt det resterende arbejdsmarked, er stadig mulig.

På undersøgelsens overordnede parameter "Professionel kapital" ligger HF & VUC FYN lige over landsgennemsnittet for andre skoler. Professionel kapital består af de tre elementer social, human og beslutningskapital, som hver især består af flere underparametre, som yderligere består af ét eller flere specifikke spørgsmål. Her ligger HF & VUC FYN enten over eller på niveau med landsgennemsnittet for andre skoler.



Blandt visse underparametre oplever vi forskellige resultater mellem afdelingerne Odense, Viften og Fællesfunktioner. F.eks. oplever Viften en større grad af retfærdighed ift. Odense-afdelingen (65,7 mod 60,6, på en skala fra 0 til 100), mens Odense-afdelingen udtrykker en højere grad af oplevet kvalitet ift. Viften (64,5 mod 60). I begge tilfælde ligger landsgennemsnittet for skolerne imellem de to afdelinger.

Størst er dog forskellen i afdelingernes resultater ved underparametrene omhandlende lærernes opfattelse af kursisterne. Hvor Odense-afdelingen oplever at kursisterne har både større grad af manglende motivation og støj og uro i timerne, oplever Viften en markant lavere grad af samme (hhv. 61 og 53,2 mod 49,1 og 38,7). Igen placerer landsgennemsnittet for de to underparametre sig imellem de to afdelinger.

Som samlet institution er der også nogle underparametre, hvor HF & VUC FYN udmærker sig. De oplevede følelsesmæssige krav er markant højere end arbejdsmarkedets landsgennemsnit (60,7 mod 41,7), hvilket er fælles for alle skoler i undersøgelsen. Kigger man på underafdelingerne er det i højere grad medarbejdere i direkte kontakt med kursisterne, såsom lærere og vejledere, der oplever en høj grad af følelsesmæssige krav, hvor administrativt ansatte oplever de laveste krav. Derudover adskiller resultatet for underparameteret anerkendelse fra kollegerne sig fra landsgennemsnittet for arbejdsmarkedet (63,2 mod 75,9), som igen er fælles for alle skoler. Dette er et opmærksomhedspunkt, vi har arbejdet med siden sidste medarbejdertrivselsundersøgelse, og som derfor fortsat vil være i fokus.

Modsat er resultatet for underparametrene engagement i arbejdet og vandret tillid signifikant højere end landsgennemsnittet for arbejdsmarkedet (hhv. 79,9 og 81,1 mod 70,7 og 73,5),

hvor HF & VUC FYN også ligger over landsgennemsnittet for skolerne (hhv. 79,9 og 81,1 mod 78 og 79,7).

Resultaterne af medarbejdertrivselsundersøgelsen er både blevet præsenteret for alle afdelingernes medarbejdere på forårets informationsmøder, og blevet præsenteret og diskuteret i forskellige råd og udvalg såsom de lokale og det overordnede medarbejderindflydelsesorgan, samt de lokale pædagogiske råd og det tilhørende overordnede forretningsudvalg. Derudover har forstanderne været i dialog med de enkelte uddannelses- og afdelingsledere om deres individuelle resultatrapporter.

Medarbejdere med AMR- og TR-roller har været involveret i processen med både dataindsamling, afrapportering og opfølgning på lige fod med direktionen og det relevante administrative personale.

Samtidig med medarbejdertrivselsundersøgelsen blev også den fysiske APV gennemført.

Flere partnerskaber for læring

Fælles

Uddannelsesudvalget har øget kadencen til nu at holde to årlige møder, fremfor det tidligere årlige møde. Derved øges samarbejdet med både offentlige og private afsendere og aftagere af kursister på voksenuddannelserne, samt driftsoverenskomstpartnerne.

Afvikling af partnerskabsmøder med kommunerne Ærø, Langeland, Nyborg og Kerteminde. Med hver kommune er der aftalt indsatsområder, der kan styrke optag og gennemførelse af uddannelse.

Odense

Samarbejde med:

- Fransk skole via Erasmus, udveksling af kursister og lærere. Samarbejdsemnet er "bæredygtig udvikling".
- UCL vedr. afklaring af nye studerendes kompetencer i at læse og håndtere ordblindhed.
- Odense Kommune om autismeforløb (FN's 4. verdensmål: kvalitetsuddannelse til alle).
- Odense Kommune om sundhedsdansk i Vollsmose (FN's 4. verdensmål: kvalitetsuddannelse til alle).

VEU

Dialog med Odense Kommune på forskellige områder, f.eks. inklusionsområdet om autismeforløb.

Udbygget partnerskab med 3F-afdelingerne på Fyn.

Partnerskabsaftale med MedicoPack om screening og undervisning af medarbejdere. Allerede ca. 25 kursister (to hold) har gennemført undervisningsforløb. Forventning om lignende aktivitet til august/september. Derudover også partnerskabsaftaler med virksomhederne Davidsen Tømmerhandel, Tasso, Raunstrup Tømrer og Danske Fragtmænd.

Mere bæredygtig organisation

Fælles

Studieture må ikke foregå med fly; det er bus eller tog, der skal benyttes.

Temadag om bæredygtighed for kursister i efteråret 2024 med workshops om bl.a. vegetarisk mad, gendyrkning af grønsagsrester, cykelreparation, vedvarende energi, men også styring af privatøkonomi, ludomani og tobaks- og nikotinformbrug.

I samarbejde med vores rengøringsleverandør har vi fokus på overholdelse af sociale klausuler, etisk forsvarlighed og miljørigtige produkter, såsom brugen af Svanemærkede rengøringsmidler, ergonomiske arbejdsmetoder og krav om synlig rengøring (rengøring i dagtimerne).

Kantinedriften i Odense-afdelingen er for nuværende i EU-udbud, hvor der i kriterierne for udbuddet er opstillet bæredygtige vurderingskriterier, såsom brugen af økologi og bekæmpelse af madspild.

Partnerskabsaftale med den frivillige og sociale madspildsforening "Stop Spild Lokalt", hvor vores lokaler i Nyborg fungerer som en madbank for økonomisk pressede borgere. Tilbuddet er samtidig tilgængeligt for vores kursister.

Sedumtag på Kottesgade 25 i Odense finansieret af indtægterne fra omkringliggende parkeringspladser.