

Institutionens kvalitetssystem

- Lov om de gymnasiale uddannelser § 71
- Bekendtgørelse om de gymnasiale uddannelser §§ 59-63

På baggrund af ovenstående lov, udfoldes skolens kvalitetssystem til vejledningens 7 nedenstående punkter:

Kvalitetsudvikling og resultatvurdering

Mål

Selvevaluering

Opfølgingsplan (bestyrelsen drøfter og fastsætter en opfølgingsplan)

Procedure for inddragelse af medarbejdere og elever

Trivselsmålinger

Samspil med øvrige kvalitetsinitiativer og aktiviteter

Kvalitetssikringssystem på Fjerritslev Gymnasium

Skolens egne mål over år (2018-2021)

1. Øge elevernes trivsel
2. Øge medarbejdernes trivsel
3. Forbedre elevernes faglige resultater
4. Styrke evaluering
5. Mindske fravær
6. Kompetenceudvikling
7. Reducere sygefravær (medarbejdere)

Selvevaluering

Ad1 - Øge elevernes trivsel

Den årlige ETU (elevtrivselsundersøgelse) blev gennemført i november-december, og det fulde resultat, inklusive benchmark med hele landet, blev gjort tilgængeligt den 11. maj på UVM's hjemmeside, databasen for uddannelsesstatistik.

ETU er standardiserede spørgsmål og skolen har i år ikke hyret et firma til at udtrække data og lave rapporter på dem, men valgt at holde os til UVMs standardløsning, hvor man aflæser resultatet fra databasen. Det viste sig, at UVM's løsning er meget uhåndterlig og omstændelig at bruge. Det tager lang tid at få relevante data ud af systemet.

På grund af den særlige ledelsesmæssige situation i årets første måneder, har derfor ikke været kapacitet til at iværksætte en opfølgingsproces sammen med lærere og elever. Og da skolen har været lukket, siden Mikkel tiltrådte som ny rektor, har det heller ikke været muligt at tage fat i opfølgningen nu.

Skolens kvalitetsudvalg har udarbejdet en analyse af resultatet (bilag 2.33 og 2.34, ETU-rapport og ETU-præsentation).

Opfølgingsplan

Som det fremgår af bilag 2,33 og 2.34, skal vi være særligt opmærksomme på den faglige og sociale trivsel i hf-klasserne. Der er også to stx-klasser, hvor der i samarbejde med klasseteamene skal sættes særligt ind.

Der vil være fokus på arbejde i skolens organer, med inddragelse af Elevrådet og de enkelte klasser, så elevernes trivsel understøttes og udvikles bedst muligt.

I det forgangne år er der gennemført en revision af skolens "klasseteam- instruks" med større vægt på klassens trivsel, og en meget overskuelig form, så den er let at orientere sig i. Den nye instruks er gennemgået med lærerne på det seneste PR-møde den 13. maj.

Ad2 – Øge medarbejdernes trivsel

I årshjulet placeres tre tidssamtaler med det pædagogiske personale.

Der er afholdt årlige møder mellem arbejdsmiljørepræsentanter og rektor (bilag 2.36 – referat fra mødet i december 2019).

SU er forum for generelle drøftelser om forhold, som har indvirkning på og betydning for medarbejdernes forhold og trivsel. De seneste kvantitative målinger er den fysiske APV (bilag 2.32a-e) og en bredere trivselsundersøgelse (Professionel Kapital), hvor processen først slutter til efteråret.

Den fysiske APV har været drøftet i SU den 11. maj. Behandlingen af Professionel Kapital undersøgelsen er udskudt til efteråret, da det pga. Corona ikke har været muligt at gennemføre det seminar med skolens tillidsvalgte, skolens ledelse og konsulenterne bag undersøgelsen, som er en del af konceptet for gennemførelsen og opfølgningen på den. Seminaret er udskudt til september.

Rektor vil det første år gøre trivsel blandt medarbejderne, medindflydelse på eget arbejde og medindflydelse på arbejdspladsens overordnede mål til det udviklingsområde, der arbejdes med.

Forslaget om en proces til fornyelse af vision og strategi er en del af denne proces. Processen formål er, at bestyrelse, ledelse og medarbejdere sammen så at sige får lejlighed til at re-kalibrere skolens målsætninger og strategier.

Jævnlige møder mellem rektor/TR har ligeledes til formål at følge og håndtere medarbejdernes trivsel. Endelig er systematiske faggruppesamtaler blevet en god kultur på FG til videndeling.

Opfølgingsplan

Skolen har i starten af dette år gennemført den fysiske APV. Den blev drøftet i SU den 11. maj. SU vil drøfte den nærmere på skoleårets sidste møde i juni, men konkluderer foreløbig, at der skal arbejdes med beredskabsplaner og uddannelse i forbindelse med brand og med uddannelse af personalet i førstehjælp.

Skolen vil til efteråret følge op på den brede trivselsundersøgelse, Professionel Kapital, og tage udgangspunkt i det seminar, der gennemføres i september med konsulenterne bag undersøgelsen, skolens ledelse og skolens tillidsvalgte repræsentanter.

Rektor og TR drøfter løbende centrale forhold, som kan afhjælpe undersøgelsens centrale opmærksomhedspunkter for det pædagogiske personale. Og generelt følges

- 1) Oplevet kvalitet (kerneopgaven), 2) Anerkendelse fra kollegerne, 3) arbejde-privatlivskonflikt.

Når det endelige resultat og opfølgingsplan foreligger i efteråret, vil der blive arbejdet med de problemstillinger og potentielle udviklingsområder, som undersøgelsens konklusioner peger på.

Ad3 – Forbedre elevernes faglige resultater

STX gns 2019: 7,1 sammenlignet med 7,1 i 2018

HF: gns 2019: 6,0 mod 5,7 i 2018

HHX: 6,3 mod 7,4 (ukorrigeret) i 2018

SRP

2016-17: 6,75

2017-18: 6,99

2018-19: 7,2 (2018 var sidste år i den gymnasieordning, der var gældende inden sidste reform)

2019-2020: Resultat foreligger først efter mundtlig eksamen.

AT

2015-16: 7,67

2016-17: 8,32

2017-18: 8,50

2018-19: 8,70

2019-2020: AT er udgået som fag i den nugældende gymnasireform

SSO

2015-2016: 5,00

2016-2017: 6,74

2017-2018: 4,79

2018-2019: 5,52

2019-2020: 7,39

CEPOS har den 27. april 2020 udgivet en ny undersøgelse som benchmarker skolernes undervisningseffekt (UE), som er et udtryk for skolernes samlede løfteevne:

FG STX placerer sig på plads **35/142** (målt over 2017-19 snittet) mod 9/139 i perioden 2017-2018 og 130/137 i 2014/15

FG HF placerer sig på plads **33/108**, mod 23/122 for perioden 2017-2018. Der findes ikke en måling for hf i 2014/15.

FG HHX placerer sig på plads **13/58** mod 13/60 i 2017-2019. Der findes ikke en måling i 2014/15.

Hvis man ser på resultaterne for skoleåret 2018-2019 isoleret, ser resultatet således ud:

FG stx: **20/142**

FG hf: **72/114**

HHX Fjerritslev: **25/62**

Opfølgingsplan

Skolen er opmærksom på resultaterne og fortsætter ufortrødent med at arbejde videre med den gode faglige udvikling.

I forhold til Cepas benchmark, er det *særdeles* små marginaler, der kan skubbe skolens placering i begge retninger.

Ad4 – styrke evaluering

Der har i det forgangne år især været fokus på at styrke kvaliteten i evalueringen af elevernes skriftlige arbejde og arbejdet med formativ evaluering.

Der har ligeledes været fokus på karaktergivningen og på at få faggrupperne til at formulere et fælles bedømmelsesgrundlag, så det bliver mere enkelt at give formativ evaluering, der kan løfte elevernes læring. Dette tema blev drøftet og behandlet på faggruppemøderne i efteråret.

Opfølgingsplan

På grund af den ledelsessituation, der opstod i efteråret, kom vi ikke i mål med arbejdet med karaktergivningen. Arbejdet i faggrupperne med dette tema vil derfor fortsætte næste skoleår. Ligesom der generelt vil blive fokuseret på at styrke den formative evaluering på både den skriftlige og den mundtlige undervisning.

Ad5 – mindske fravær

Kvalitetssystemets målsætning: højst 6,5% skriftligt og mundtlig ved udgangen af 2019-2020. For skoleåret 2018-19 var skolens fravær (opgjort til årsrapporten for hele skolen):

Skriftligt: 0,60 %

Fysisk: 8,68%

For skoleåret 2019-2020 er skolens fravær, opgjort pr. 12.-05.-2020:

Skriftligt: 3,55% (Ved samme tid 2019: 4,41%)

Fysisk: 7,79% (Ved samme tid 2019: 7,49%)

Fraværet i 2020 er blevet stærkt påvirket af de seneste to måneders hele/delvis lukning af skolen og nødundervisning på grund af Corona-restriktionerne.

Opfølgingsplan

HF har siden sidste år været med i et projekt under FoU om at mindske fravær. Der blev sidste år igangsat forskellige initiativer for at styrke fremmødet. Der er blevet arbejdet videre med projektet og forsøgt at overføre resultaterne med arbejdet til STX og HHX. Der strammes yderligere op omkring både mundtligt og skriftligt fravær for at styrke elevernes læring.

Vi har her i foråret 2020 haft gode resultater med skrive-camps efter skoletid for elever med stort skriftligt fravær. Dette koncept vil blive udbygget næste skoleår og fordelt over flere omgange i løbet af skoleåret.

Ad6 – Kompetence-udvikling

Skolens ansatte anvender fortsat den af bestyrelsens ekstraordinære fastsatte ramme kr. 500.000 over tre år.

Midlerne anvendes til kurser- efteruddannelse, der understøtter skolens vision og strategi.

Hovedvægten har været på efteruddannelse og kurser, der styrker/gavner elevernes læring.

Der er gennemført et projekt i regi af STUK (Styrelsen for Undervisning og kvalitet), hvor der blev arbejdet med at nedbringe fraværet på hf. Fokus var på at motivere eleverne, med fokus på at eleverne føler sig set og hørt og derigennem oplever øget trivsel og øget motivation til at deltage i undervisningen.

Det tredje fokusområde har været evaluering, hvor vi har haft eksterne oplægsholdere og haft fokus på feedback på skriftligt arbejde og arbejdet med formativ evaluering.

Opfølgingsplan

Trods krav om generelle besparelser bliver efter- videreuddannelse prioriteret i respekt for skolens samlede økonomi.

I det kommende år vil fokus fortsat være på elevernes faglige og sociale trivsel, og på lærernes professionelle trivsel.

Ad7 – Reducere sygefravær

Kvalitetssystemets mål er, at sygefraværet for hovedgrupper og for skolen samlet skal nå og derefter holdes på et niveau under 2%.

For 2019 ser tallene ud, som følger:

I opgørelsen er langtidssygdom medtaget for alle grupper.

Sygefravær inkl. barnets 1. og 2. sygedag i %	2017	2018	2019
Skolen som helhed	1,89	1,69	3,95
TAP	4,69	1,51	1,80
Pæd. Personale	1,21	1,71	4,52

(Årsrapport 2019)

Det markante udslag i sygefraværet hos det pædagogiske personale i 2019 skyldes hovedsagelig fire langtidssygemeldinger på sammenlagt 1,2 årsværk, hvoraf to havde sammenhæng med de afskedigelser, der fandt sted i skoleåret 2018-2019, medens de sidste to skyldtes fysiske skader. Hvis man trækker de fire nævnte langtidssygemeldinger fra, ligger det generelle sygefravær på niveau med eller lidt under 2018.

Opfølgingsplan

I opgørelsen er langtidssygdom medtaget, hvilket giver udsving. Udsvingene påvirkes let med selv små afvigelser. Skolen har generelt et lavt sygefravær, og målsætningen om at nå under 2% fastholdes til næste år.