

Kvalitetsrapport 2021-2022

Elev- og kursist-perspektiv

Område		Indhold
Evaluering	2-årig HF	<p>Formativ evaluering af undervisningen med fokus på faglige mål, didaktisk og metode.</p> <p>Synlig læring: Med fokus på egne læreprocesser og refleksion over egen læring</p> <p>Gennemførelse: Lærerteams samarbejder om de enkelte klasser med fokus på fællesskab, klasserumskultur og den enkelte elev faglige og personlige trivsel. Lærernes arbejde med klassen understøttes af et gennemførelsesteam. Der gennemføres samtaler med den enkelte elev og klassen 2-4 gange pr. semester.</p> <p>Tidspunkter for evalueringer: 14. dags møder i teamet og ca. 2 gange om året med eleverne maj og december.</p>
	Hf-e	<p>Feedback på undervisning.</p> <p>Formativ evaluering i fagene. Fagets lærer gennemfører evaluering af undervisning efter hvert forløb, dog mindst to gange pr semester.</p> <p>Synlig læring: Fokus på kursisternes egne læreprocesser og selvrefleksion</p> <p>Fokus: Fagenes mål, studieaktivitet, trivsel og fremmøde.</p>
	AVU	<p>Statussamtaler efter hvert niveau. Holdets lærere gennemfører samtalerne.</p> <p>Synlig læring: Fokus på kursistens læreprocesser.</p> <p>Fokus: Fagenes mål, studieaktivitet, trivsel og fremmøde.</p>
	FVU	<p>Statussamtaler efter hvert niveau. Det holdes derfor løbende i semesteret. Holdets lærere gennemfører samtalerne.</p> <p>Synlig læring: Fokus på kursistens læreprocesser.</p> <p>Fokus: Fagenes mål, studieaktivitet, trivsel og fremmøde.</p>
	E-learning AVU og HF-e	<p>Der undervises i moduler, hvor kursisten får feedback efter hvert modul. Kursistens lærere gennemfører samtalerne</p> <p>Synlig læring: Fokus på kursistens læreprocesser.</p> <p>Fokus: Fagenes mål, studieaktivitet, trivsel.</p>
	Erhvervs- og læringscenter	<p>Erhvervs- og OBU-hold evaluerer hvert forløb.</p> <p>Tilrettelagte eksamenstilbud i eksamensperioden på FVU-niveau og på OBU som led i gennemførelsesstrategien.</p> <p>Udvikle tilrettelæggelser af undervisningen til mere fleksible forløb.</p> <p>Etablere en materialebank på FVU og OBU.</p>
Trivsel		<p>Vi arbejder systematisk med at styrke fællesskaber i og på tværs af klasser, samt med elevernes evner til at forholde sig kritisk og indgå konstruktiv i uenighedsfællesskaber. Det gør vi for at styrke elevernes tilknytning og tilhørsforhold til skolen, samt for at skabe den bedst mulige ramme for elevernes faglige, personlige og sociale trivsel og udvikling.</p> <p>Forudsætning for at gennemføre uddannelse og udvikle sig til aktive medborgere.</p> <p>Med udgangspunkt i lovgivningens krav til alle skoler (Gymnasieloven §1, stk. 4), besluttede KBH SYD i 2016 en vision om at eleverne på KBHSYD skal udvikle sig til aktive, kompetente medborgere. Dette fokus blev valgt netop fordi, mange af vores elever, når de starter på skolen, ikke har den forståelse af det danske samfund og demokrati, som er forventet i lovrammen.</p>

	<p>Flertallet af vores elever har betydelige forpligtelser ved siden af skolen. Flere har børn og mange har job og familieforpligtelser. Det er således et mindretal, der kan indgå i omfattende aktiviteter uden for skoletiden. Derfor er det vores strategi at integrere dannelsen til aktive medborgere i selve uddannelsens daglige praksis.</p> <p>Vi er en skole med en mangfoldig elevgruppe, der har en vifte af ressourcer og levede erfaringer. Vi tager som skole udgangspunkt i elevernes styrker og forskelligheder. Alt skal dreje sig om netop vores elevers læring</p> <p>Vores opgave og mål er at inspirere og hjælpe vores elever, så alle:</p> <ul style="list-style-type: none"> • oplever og bidrager til åbenhed og forskellighed • øver sig i aktivt medborgerskab • virkeliggør drømme gennem uddannelse <p>Se desuden vores hjemmeside her: https://www.kbhsyd.dk/om-os/strategi-og-arbejdsgrundlag/</p> <p>Alle planlagte initiativer er helskoleindsatser og vil altså gælde for begge afdelinger. Vi er i øjeblikke i gang med at udarbejde handleplaner pba. dette tilsyn med følgende projektspecifikke mål:</p> <ul style="list-style-type: none"> • At styrke et pædagogisk-didaktisk fokus på fællesskaber i og på tværs af hf2-klasser, samt det flerstemmige klasserum. Der vil fortsat være fokus på klasserumsledelse, fællesskabende didaktikker og synlig læring. Hertil genoplive og systematisere elevdemokratiske og sociale aktiviteter, som fremmer et aktivt og inkluderende studiemiljø. Dette understøtter elevernes trivsel, tilknytning til skolen og læring. • At styrke arbejdet omkring elevernes udvikling af valgkompetence og at erhverve sig de brede faglige kompetencer, som kvalificerer dem til at fortsætte på videregående uddannelser. • At forstærke stilladsering af skriftlig dansk og SSO-processen på HF2, herunder styrke integrationen i fagene. <p>At styrke systematikken omkring kvalitetsarbejdet mhp. pædagogisk og organisatorisk udvikling og kvalificering.</p> <p>Dette involverer alle medarbejdergrupper og –lag og sætter sig igennem i vores organisering, vores sprog og vores øvrige adfærd, hvor vi på en gang anerkender den enkelte, insisterer på udvikling og refleksion og myndiggørelse af den enkelte til at være selvorganiserende og aktiv aktør i eget liv og samfundslivet. Disse tilgange er afspejlet i vores mission, vision og centrale værdier, som de fremgår i ”Strategi 2021</p> <p>Dette involverer alle medarbejdergrupper i mødet med elever og kursister både i tilrettelæggelserne, kommunikation og sprog samt adfærd.</p> <p>Vi arbejder systematisk med at den enkelte elev får støtte for at trives bedst muligt i sin uddannelse og dermed øge mulighederne for at gennemføre. Vi udvikler øget indsats for screeninger af inhouse-kursister som led i gennemførsels-strategien. Vi kvalificerer vejledningen og koordineringen af SPS-støtte til de kursister, der har behov for det.</p>
Fremmøde	<p>Fraværet er siden kursusåret 2018/2019 og frem til kursusåret 2021/2022 faldet. AVU og HF2 er faldet med knap 8-% point og, HF-e med lige knap 5 %-point. Det er også på hf-e vi oplever, at flere søger over i fast beskæftigelse, når arbejdsmarkedet efterspørger ufaglært arbejdskraft.</p> <p>Se tabel nedenfor:</p>

	2018-19	2021-22	%point
HF2	32,76	24,89	7,87
HFe	34,43	29,34	5,09
AVU	31,30	23,70	7,60

Fraværsprocenten ligger nu på et gennemsnit på cirka 26 %. Fremgangen/frafald kan tilskrives en række indsatser, som er beskrevet i sidste års kvalitetsrapport samt opfølgingsplan. Denne særdeles tilfredsstillende udvikling betyder, at vi vil fortsat have fokus på de igangsatte indsatser for at sikre en positive udvikling i de kommende år.

På FVU og OBU oplever vi ligeledes fravær. På FVU kan det især tilskrives at deltagerne er arbejdende ligner AVU-målgruppen. På OBU er deltagelsen ofte afhængig af den enkeltes privatliv, og studie- og arbejdssituation.

Den nuværende FVU-kursistgruppe på HF & VUC København Syd er overvejende kursister tilknyttet på basis. Kendetegnet for målgruppen er dansk som andetsprog, lave sproglige forudsætninger og en kort skolegang. De er dog meget motiveret for undervisningen. Størstedelen af kursisterne er på FVU trin 1 og FVU trin 2.

Den nuværende OBU-kursistgruppe på HF & VUC København Syd kan man dele i to. Den ene kursistgruppe er tilknyttet HF Ordblind. Denne kursistgruppe er kendetegnet ved at have afsluttet 9. og 10. klasse og er ordblind. Flere af dem kommer fra ordblindeskoler eller 10. klasse

Den anden målgruppe er voksne ordblind, der er i arbejde eller studie, og har behov for at forbedre deres kompetencer i relation til deres arbejde, job og studie. De er kendetegnet ved en kortere uddannelse.

Oversigt over uddannelser fremgår her:

<https://www.kbhsyd.dk/hf/>

<https://www.kbhsyd.dk/avu/>





<https://www.kbhsyd.dk/e-learning/>

Det har stor betydning for vores elevers trivsel og faglige udvikling, at de har mulighed for at møde ind på skolen. Coronaperioden har udfordret eleverne, da flere kommer fra små boliger (sociale boligområder), hvor det har været vanskeligt at finde ro og dermed være studieaktiv. Helt konkret har coronaperioden har skabt særlige vanskelige vilkår for eleverne, da mulighederne for at finde ro til at være on-line samtidig med ens søskende har været vanskeligt at praktisere i små lejligheder. Rammen omkring deres uddannelse i den periode, har derfor været særdeles udfordret. Kvalitativt har vi været i tæt dialog med alle elever som ikke var studieaktiv i den virtuelle undervisning under Corona. På trods af systematiske indsatser omkring elevernes studieaktivitet under nedlukningen, så, så vi et større frafald ved overgang fra 1. HF til 2. HF.

Majoriteten af eleverne kommer med uddannelsesfremmede baggrund samtidig med, at der er en overrepræsentation af elever med ikke vestlig baggrund, som det tager lidt længere tid at gøre studieparate

Gennemførelse, bestået og frafald samt karaktergennemsnit.	Det målte frafald oplevede et fald på 2-årig hf, hvorimod der på de øvrige uddannelser var et øget. I perioden 2020 og 2021 kan forklaringerne findes i, at Coronaperioden, som beskrevet under punktet vedr. fravær.						
	** AVU har kun eksamensaktiviteter på G og D niveau						
	Uddannelse/Skoleår 2019/2020						
		Optag	Frafald	Frafald %	Genne mført	Bestået *	Karakter gns.
				28,20%			
	HF2	490	138		380	202	5,7
				15,50%			
	Hf-e	853	132		566	439	5,6
				23,80%			
	Hf-e E-learning	736	175		552	374	5,8
				17,60%			
	AVU	646	114		544	302**	4,8
				25,40%			
	AVU E-learning	465	118		320	187**	4,6
	*Beståede eksamensaktiviteter						
	** AVU har kun eksamensaktiviteter på G og D niveau						
	Uddannelse/Skoleår 2020/2021						
		Optag	Frafald	Frafald %	Genne mført	Bestået *	Karakter gns.
				25,20%			
	HF2	507	128		362	207	5,8
				19,20%			
	Hf-e	751	144		509	441	5,8
				30,70%			
	Hf-e E-learning	899	276		634	533	7,0
				19,50%			
	AVU	574	112		373**	245	4,9
				35,90%			
AVU E-learning	524	188		373	264**	5,3	
*Beståede eksamensaktiviteter							
** AVU har kun eksamensaktiviteter på G og D niveau							
Uddannelse/Skoleår 2021/2022							
	Optag	Frafald	Frafald %	Genne mført	Bestået *	Karakter gns.	
			20,50%				
HF2	487	100		370	212	5,3	
			23,80%				
Hf-e	580	138		427	329	5,8	

				32,10%			
	Hf-e E-learning	728	234		510	325	6,6
				17,50%			
	AVU	452	79		374	208	4,8
				31,80%			
	AVU E-learning	440	140		319	117	4,2
	<p>Selvom vi i skoleår 2021/2022 har optaget færre elever på samtlige uddannelsesretninger, så er antal elever, der har gennemført steget. Da man sidste år ikke har ophøjet elevernes standpunktskarakterer til prøvekarakterer, og samtidig med at flere svage elever har gennemført, er de også med til at sænke gennemsnittet. Det er faldende i forhold til forrige skoleår over hele linjen.</p> <p>Et særligt opmærksomhedspunkt her er oprykning af HF2 1. års elever til 2. år. 36 ud af 191 elever gik ikke videre på 2. år. Enkelte af disse elever mødte ikke op til et eller flere af 1. års prøverne.</p> <p>Der arbejdes på skolen med en række initiativer for at mindske frafald. Gennemførelsesarbejdet er et helt centralt strategisk område på KBH Syd med fokus på forebyggelse, tidlig indsats og tæt opfølgning.</p> <p>Den helhedsorienteret indsats omkring gennemførelsesarbejdet kan beskrives i tre områder:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lærernes relation til eleverne. Alle elever skal føle sig set i dagligdagen, derfor arbejder klassens lærere aktivt med det relationelle arbejde for at styrke både den faglige og personlige trivsel for den enkelte elev • Teamsamarbejde omkring klasserumskultur og fællesskab. Teamet omkring specifikt HF2 klasser afholder teammøde hver 14. dag med fokus på initiativer, som kan understøtte og styrke det faglige og sociale fællesskab i klassen. Teammødernes formål er tilmed at udarbejde handleplaner for, hvordan frafaldstruede elever i klassen kan støttes bedst muligt i deres uddannelsesforløb, således de bliver på sporet. • Datadrevet arbejde omkring elevernes gennemførelse. Gennemførelsesvejlederne holder møde med teamlederne hver 14. dag omkring elevernes trivsel, fravær og læringsfællesskab. På mødet inddrages både i kvalitative og kvantitative data i form af teamets viden, fraværsoverblik og trivselspulsmåling. <p>Disse data inddrages for at kvalificere indsatser og styrke målet om forebyggelse af frafald og tidlig indsats. Gennemførelsesvejledernes rolle er at understøtte teamet i at løfte opgaven omkring elevernes gennemførelse.</p>						
Videre uddannelse	<p>For at øge overgangen til videre uddannelse skal samarbejdet med professionshøjskoler og erhvervsakademier styrkes. Der arbejdes med brobygning til videre uddannelse og projektpraktik forløb på den 2-årige HF.</p> <p>Amager:</p>						

	 55,6% Er i gang med videregående uddannelse to år efter studentereksamen Lands gennemsnit: 49,6% (Skoleår: 2018/2019) 
	Hvidovre:  50,0% Er i gang med videregående uddannelse to år efter studentereksamen Lands gennemsnit: 49,6% (Skoleår: 2018/2019) 
Undervisningsperspektiv	
Område	Indhold
	Undervisningsperspektivet tager udgangspunkt i både lokale og centrale data samt evaluering af undervisningen og ikke af den enkelte lærer. Dette varetages i et samarbejde med nærmeste personaleleder.
Socioøkonomisk løfteevne	Tabellen viser gennemsnitskarakteren på HF2 1. år for skoleår 2021-22 for begge afdelinger. Den socioøkonomiske reference er ligeledes medtaget med bemærkning om, at enkelte referencer/eksamensresultater endnu ikke er tilgængelige i Uddannelsesstatistikken på UVMs hjemmeside. De seneste tilgængelige referencer findes fra perioden 2019-2021. Et af fokusområderne er den naturvidenskabelig faggruppe både den interne og eksterne eksamen. Vores Amager-elever klarer sig næsten dobbelt så godt til den eksterne eksamen. Det særlige fokus på projektet "Matematikken i eget navn" har højnet gennemsnitskarakteren væsentlig på Amager, hvorimod det ligger fint i forhold til referencen i Hvidovre.

	Skoleår 2021-22	Hvidovre	Socioøkonomisk	Amager	Socioøkonomisk	Årstal for ref.
			reference Hvidovre		reference Amager	
HF2 1. år	Matematik C Skr.	2,43	2,4	5,12	3,3	2020
	Matematik C Mdt.	3,12	3,5	4,50	4,5	2020
	NF intern	4,49	5,3	4,73	6	2020
	NF ekstern	2,28	-	4,00	-	-
	Kreafag:					
	Design & Arkitektur C	4,88	-	5,69	-	-
	Idræt C	4,65	7	4,88	6,3	2021
Mediefag C	4,79	5,8	5,50	6,6	2021	

	Skoleår 2021-22	Hvidovre	Socioøkonomisk	Amager	Socioøkonomisk	Årstal for ref.
			reference Hvidovre		reference Amager	
HF2 2. år	Dansk A Skr.	4,88	4,60	4,62	5,30	2021
	Dansk A Mdt.	4,50	5,80	4,81	6,80	2020
	Engelsk B Skr.	3,88	4,80	5,18	5,50	2020
	Engelsk B Mdt.	5,56	6,40	5,09	7,20	2019
	Matematik A Skr.	4,27	-	-	-	-
	Matematik A Mdt.	8,64	-	-	-	-
	Matematik B Skr.	3,80	3,00	4,30	3,40	2019
	Matematik B Mdt.	4,81	3,70	5,85	5,10	2019

Karakterer

Afdelingsvist ses gennemsnitskaraktererne for alle HF2 2. års elever i fagene dansk, engelsk og matematik på samtlige niveauer for skoleår 2021-22.

De seneste tilgængelige socioøkonomiske referencer er ligeledes medtaget her.

Projektet "Matematikken i eget navn" har tillige højnet gennemsnitskarakteren på B-niveau på begge afdelinger.

Fokusområdet for HF2 2. års elever skal fortsat styrke indsatsen i engelsk B samt mere fokus på skriftlighed som en del af faglig læring i dansk A.

Læringsmiljø

VUC København Syd har overordnet en mangfoldig målgruppe, hvor der er mange kursister med en anden kulturel baggrund og et andet modersmål end dansk, hvilket gør sig gældende på alle uddannelserne.

Skolens retningslinjer for et godt læringsmiljø er bundet op på:

- Stærkt værdisæt
- Medborgerskabsperspektiv
- Læring som understøtter elevernes motivation
- Elevtrivsel-pulsmålinger
- ETU, og som følge heraf, er arbejdet med indsatsområder, hvor indikatorer både skaber opmærksomhed - ligesom der er fokus på områder, hvor trivslen er høj.
- Studie- & ordensregler som ramme for, hvordan vi er sammen
- Elevinddragelse i form af elevmentorer og elevråd
- Støttemuligheder, skolepsykolog, ordblindeundervisning, lektiecafé og SPS
- Professionsrettet fokus i projekt- og praktikperioderne og vejledning omkring videre uddannelse

Fremmødeundervisning: Den enkelte lærer, faggruppen og lærerteamet sikrer variation i undervisningen, herunder anvendelsesorientering.

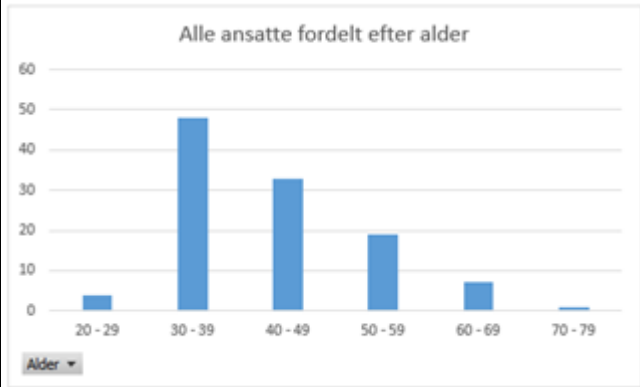
På HF-området nedsat en lærergruppe som planlægger Projekt- og Praktikforløb.

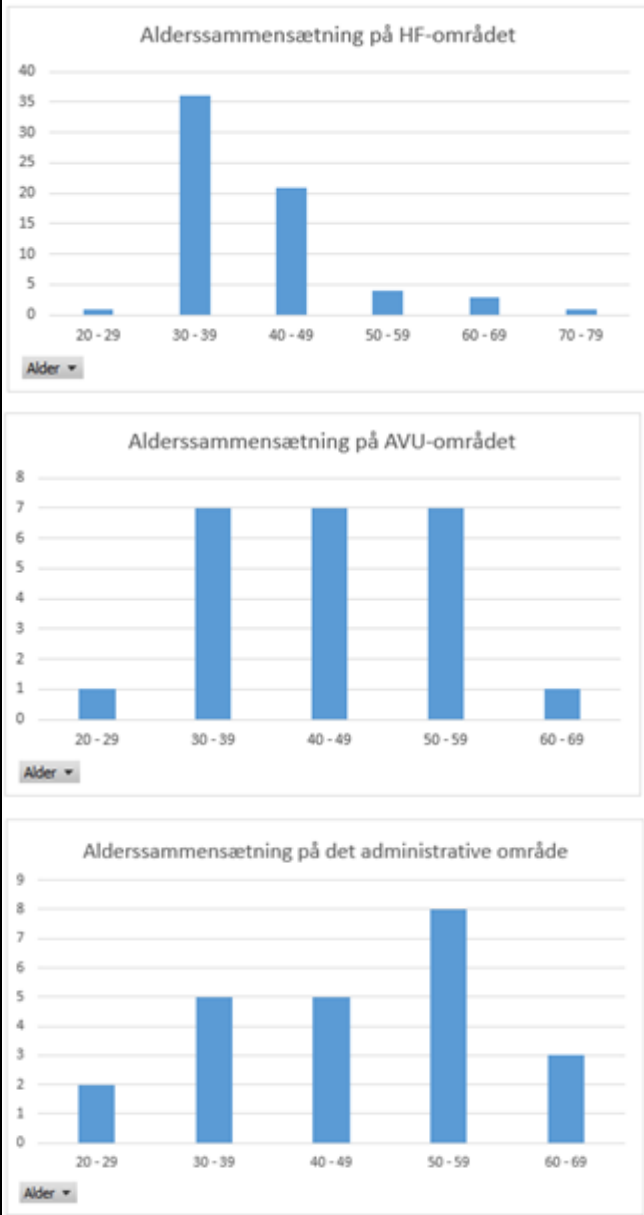
Forløbene understøtter professionsorienteringen og elevernes valg af uddannelse efter HF. Dette sker i samarbejde med aftagerinstitutioner.

	<p>Der er en oplevet meget høj grad af variation i undervisningen, som vi som organisation samler viden sammen om via nærmeste leder</p> <p>E-learning: I efteråret 2021 er den nedsat en gruppe af lærere som koordinerer og sikrer variation i undervisningsmaterialet, ved at der er opstillet særlige krav til sites og indhold i modulerne.</p> <p>Der er udviklet et koncept for studiestart – også kaldet on-boarding med en langt højere grad af digital variation, en tættere løbende kontakt mellem kursist, underviser og koordinatore. Arbejdet understøttes af en pædagogiske IT-konsulent, en it-didaktisk konsulent, tre gennemførselskonsulenter.</p> <p>Alle elever og kursister tilbydes eksamenstræning.</p> <p>AVU: På AVU er de fleste kursister flygtninge eller indvandrere på 25 år og op efter, hvilket sætter dansk som andetsprog som et centralt omdrejningspunkt for hverdagen og undervisningen, både som fag og som didaktisk udgangspunkt for hele fagrækken. Ud over den sproglige barriere har et stort antal af kursisterne ofte læse- og skrivevanskeligheder. AVU giver mulighed for at få afslutte eller forbedre fag på niveau med folkeskolens afgangsprøve samt at komme videre på en erhvervsuddannelse eller HF, hvilket kræver en form for brobygning. Dette er en højt prioriteret indsats på HF & VUC København Syd, hvor et brobygningsteam skaber sammenhæng og dialektik ml. Sprogskolerne, AVU og de videre uddannelses- og erhvervsveje.</p> <p>En af del af indsatsen på AVU er også, at identificere kursister i målgruppen for FVU og tilbyde dem undervisning. Alle AVU-kursister får et særligt introprogram, som er tilrettelagt indenfor FVU-bekendtgørelsen. Dette med henblik på at få AVU-kursisterne godt i gang på de digitale platforme og dermed lette det besværlige ved logins og it-plattformene for den målgruppe som oftest har sværest ved at komme i gang pga. deres lave it-kompetencer.</p> <p>HF Neurodivergent: Et særligt tilrettet HF-forløb, som gør det muligt at give unge med anderledes hjerner gennem særlige tilrettelæggelser chancen for at gennemføre en fuld HF-uddannelse på 3. år under tilpassede vilkår og samtidig træne elevernes kompetencer i at begå sig i et miljø med andre unge mennesker og få del i den dannelsesrejse som en gymnasial uddannelse tilbyder. Her arbejder lærerne og mentorerne med eleverne, så de bliver godt rustet til at fortsætte videre i livet, i såvel arbejde som på en videregående uddannelse. Der arbejdes ud fra en faglig indsigt i bl.a. autismespektrumsforstyrrelser (ASF), ADHD eller andre diagnoser, der udfordrer den unges læring. Dertil har vi stort kendskab til belastningsreaktioner, angst og lignende og arbejder systematisk med stressreducering, relations arbejde og selvforståelse. Ambitionen er dels at fjerne nogle af de forhindringer, de neurodivergente unge møder i det almene uddannelsessystem, og dels at understøtte og italesætte de kompetencer, eleverne kommer med. De indsatser, der arbejdes med på HF Neurodivergent, giver eleverne en større selvindsigt, almindelse, et øget livsmod og et trygt fællesskab, de kan udvikle sig i. En del af indsatsen er, at eleverne på HF Neurodivergent, bliver indsluset på almene HF-hold på 3. årgang.</p>
Institutionsperspektiv	
Handleplaner	Resultater af handleplaner fremlægges i november 2022.
SU	Samarbejdsudvalget består af B-siden: TR'er fra HF, AC, GL og UDF, to medarbejderrepræsentanter fra AMR og A-siden som udgøres af chefgruppen. På SU blev der besluttet, at der skulle gennemføres temperaturmålinger som opfølgning på afskedigelsesrunderne i december 2021 og april 2022. Afskedigede medarbejdere har været

	<p>inviteret til afslutningssamtaler om forløbet og den videre færd. Der er afholdt afskedsreceptioner. Rapporten blev gennemgået på SU og der blev aftalt indsatsområder vedr. "fællesmøder om skolens økonomi og tilmeldingstal", indholdet i porteføljesamtaler, da undervisningstimetallet øges hos den enkelte medarbejder. Betydning for arbejdet med elev- og kursistgruppen samt medarbejdernes trivsel. Der blev nedsat en arbejdsgruppe vedr. indretningen på Amager afdelingen. Der arbejdes fortsat i arbejdsgrupperne fra august 2022. Der er blevet gennemført en temperaturmåling af eksamensafvikling og der kommer i august 2022 en opfølgning på trivslen på begge afdelinger.</p> <p>Fokus på SU: Økonomi, pædagogik, trivsel og studiemiljø.</p>																																										
MTU og APV	<p>Medarbejdertrivsel og arbejdspladsvurdering.</p> <p>I september-november 2022 gennemføres en APV og MTU.</p> <p>Procesplaner for APV og MTU ser ud som følgende:</p> <table border="1"> <tr> <td>31. okt. – 11. nov.</td> <td>Gennemførelse af fysisk APV</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Resultater fra fysisk APV sendes til kontaktpersoner</td> </tr> <tr> <td></td> <td>APV-resultaterne sendes til AMR og områderne</td> </tr> <tr> <td></td> <td>APV-resultaterne drøftes med AMR samt drøftelse af fokusområder på tværs</td> </tr> <tr> <td></td> <td>APV-resultaterne drøftes på begge afdelinger, og der udarbejdes handleplaner lokalt. Dette samtidig med resultaterne fra MTU/Professionel kapital.</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Handleplaner drøftes i områderne og på SU – udsendes derefter</td> </tr> <tr> <td></td> <td>Procesplan for MTU/Professionel kapital</td> </tr> <tr> <td>24. aug.</td> <td>Personalemøde hvor grupper på tværs af områder drøfter forståelsen af de stillede spørgsmål i Professionel kapital</td> </tr> <tr> <td>26. sep. – 7. okt.</td> <td>Gennemførelse af MTU/Professionel kapital</td> </tr> <tr> <td>14./15. sep.</td> <td>Opfølgningsseminar omkring MTU-resultater</td> </tr> <tr> <td>Nov.</td> <td>SU modtager resultater fra MTU/Professionel kapital</td> </tr> <tr> <td>8. dec.</td> <td>MTU-resultaterne drøftes i SU</td> </tr> <tr> <td>14. dec.</td> <td>MTU-resultaterne drøftes med bestyrelsen</td> </tr> <tr> <td>Jan. 2023</td> <td>Onsdagsmøder på begge afdelinger, hvor MTU-resultater drøftes med ansatte</td> </tr> <tr> <td>Jan.</td> <td>MTU/Professionel kapital seminar med deltagelse af SU, AMR og ledelse, hvor de overordnede resultater drøftes med nedslag i områder samt overvejelser om fælles fokusområder</td> </tr> <tr> <td>Feb.</td> <td>Fokusområder præsenteres og drøftes i områderne med nærmeste leder/chef</td> </tr> <tr> <td>Feb.</td> <td>Nedsættelse af arbejdsgrupper til fokusområder og handleplaner</td> </tr> <tr> <td>Mar.</td> <td>Arbejdsgrupper skriver udkast til handleplaner sammen med Shakeela</td> </tr> <tr> <td>Mar.</td> <td>Handleplaner drøftes i områderne og på SU/AMR samt kvalitetsgruppen</td> </tr> <tr> <td>Apr.</td> <td>Procesplan for eksekvering af handleplaner/indsatser laves</td> </tr> <tr> <td>Apr.</td> <td>Bestyrelsen orienteres omkring handleplaner og præsenteres for procesplanen</td> </tr> </table>	31. okt. – 11. nov.	Gennemførelse af fysisk APV		Resultater fra fysisk APV sendes til kontaktpersoner		APV-resultaterne sendes til AMR og områderne		APV-resultaterne drøftes med AMR samt drøftelse af fokusområder på tværs		APV-resultaterne drøftes på begge afdelinger, og der udarbejdes handleplaner lokalt. Dette samtidig med resultaterne fra MTU/Professionel kapital.		Handleplaner drøftes i områderne og på SU – udsendes derefter		Procesplan for MTU/Professionel kapital	24. aug.	Personalemøde hvor grupper på tværs af områder drøfter forståelsen af de stillede spørgsmål i Professionel kapital	26. sep. – 7. okt.	Gennemførelse af MTU/Professionel kapital	14./15. sep.	Opfølgningsseminar omkring MTU-resultater	Nov.	SU modtager resultater fra MTU/Professionel kapital	8. dec.	MTU-resultaterne drøftes i SU	14. dec.	MTU-resultaterne drøftes med bestyrelsen	Jan. 2023	Onsdagsmøder på begge afdelinger, hvor MTU-resultater drøftes med ansatte	Jan.	MTU/Professionel kapital seminar med deltagelse af SU, AMR og ledelse, hvor de overordnede resultater drøftes med nedslag i områder samt overvejelser om fælles fokusområder	Feb.	Fokusområder præsenteres og drøftes i områderne med nærmeste leder/chef	Feb.	Nedsættelse af arbejdsgrupper til fokusområder og handleplaner	Mar.	Arbejdsgrupper skriver udkast til handleplaner sammen med Shakeela	Mar.	Handleplaner drøftes i områderne og på SU/AMR samt kvalitetsgruppen	Apr.	Procesplan for eksekvering af handleplaner/indsatser laves	Apr.	Bestyrelsen orienteres omkring handleplaner og præsenteres for procesplanen
31. okt. – 11. nov.	Gennemførelse af fysisk APV																																										
	Resultater fra fysisk APV sendes til kontaktpersoner																																										
	APV-resultaterne sendes til AMR og områderne																																										
	APV-resultaterne drøftes med AMR samt drøftelse af fokusområder på tværs																																										
	APV-resultaterne drøftes på begge afdelinger, og der udarbejdes handleplaner lokalt. Dette samtidig med resultaterne fra MTU/Professionel kapital.																																										
	Handleplaner drøftes i områderne og på SU – udsendes derefter																																										
	Procesplan for MTU/Professionel kapital																																										
24. aug.	Personalemøde hvor grupper på tværs af områder drøfter forståelsen af de stillede spørgsmål i Professionel kapital																																										
26. sep. – 7. okt.	Gennemførelse af MTU/Professionel kapital																																										
14./15. sep.	Opfølgningsseminar omkring MTU-resultater																																										
Nov.	SU modtager resultater fra MTU/Professionel kapital																																										
8. dec.	MTU-resultaterne drøftes i SU																																										
14. dec.	MTU-resultaterne drøftes med bestyrelsen																																										
Jan. 2023	Onsdagsmøder på begge afdelinger, hvor MTU-resultater drøftes med ansatte																																										
Jan.	MTU/Professionel kapital seminar med deltagelse af SU, AMR og ledelse, hvor de overordnede resultater drøftes med nedslag i områder samt overvejelser om fælles fokusområder																																										
Feb.	Fokusområder præsenteres og drøftes i områderne med nærmeste leder/chef																																										
Feb.	Nedsættelse af arbejdsgrupper til fokusområder og handleplaner																																										
Mar.	Arbejdsgrupper skriver udkast til handleplaner sammen med Shakeela																																										
Mar.	Handleplaner drøftes i områderne og på SU/AMR samt kvalitetsgruppen																																										
Apr.	Procesplan for eksekvering af handleplaner/indsatser laves																																										
Apr.	Bestyrelsen orienteres omkring handleplaner og præsenteres for procesplanen																																										
MU-samtaler	<p>På områderne GL og UDF planlægges der en årlig MUS pr. medarbejder, hvilken placeres i efterårssemestret. MUS tager udgangspunkt i nogle centrale og generelle spørgsmål, der peger ind i skolen samlede strategi og pædagogiske mål og visioner.</p>																																										

Kaffemøder	Der afholdes uformelle kaffemøder mellem rektor, chef for området og de respektive TR eller AMR'ere ca. 6 gange om året, hvor tilrettelæggelser, institutionsplaner, administration, økonomi og trivsel drøftes.
Porteføljesamtaler	<p>GL-området. I forbindelse med porteføljer bliver alle HF-lærere indkaldt til porteføljesamtale med en fast dagsorden, som blandt andet indeholder samtale om undervisningsopgaver og opgaver i øvrig tid. Midt i semestret tilbydes også en porteføljesamtale.</p> <p>På UDF-området er der ligeledes en individuel samtale mellem underviser og nærmeste leder om opgaveoversigten inden semestrets begyndelse.</p> <p>I forbindelse med OK21 er der på UDF-området aftalt en prøveperiode fra 1. januar til den 31. januar 2023, hvor alle lærere skal tidsregistrere via LudusWeb. Den enkelte lærer har pligt til at registrere sin arbejdstid i dette system og have ajourført sin tidsregistrering hver uge, således, at både lærer og leder kan få overblik over arbejdstiden. Registreringsmodellen tager udgangspunkt i opgaveoversigtens seks kategorier og har til formål at fungere som dialogredskab for lærer og ledelse. Alle lærere kan ved behov blive indkaldt til minimum 4 samtaler om opgaveoversigten hen over året. Her vil lærer og nærmeste leder i fællesskab evaluere opgaveoversigten og sammenholde den med tidsregistreringen for at afklare, om der er behov for justering. Nærmeste leder vil desuden løbende tjekke tidsregistreringen, så lederen har indblik i den enkelte lærers tidsanvendelse.</p> <p>For både GL og UDF bliver opgavernes indhold og omfang generelt drøftet løbende mellem nærmeste leder og læreren. Forud for tilrettelæggelsen af den enkelte lærers arbejdsportefølje har læreren mulighed for at komme med ønsker fag, niveauer, særlige indsatser. Det udfyldes på et særskilt ark, som læreren udfylder og sender til nærmeste leder. Disse input indgår i en samlet vurdering af fordeling af arbejdsopgaver, hvor læreren inddrages undervejs i udformningen af porteføljen for den kommende periode. Porteføljen afspejler den strategi, der er lagt for skolen og udbudte fag som løses af lærerne. Efter fastlæggelse af portefølje, er der indlejret løbende samtaler om opgaveoversigten og løsningen af opgaverne, kompetenceudvikling, trivsel og samarbejder.</p>
Ledelseskvalitet- og grundlag	Under udarbejdelse.
Kompetenceudvikling	<p>Kompetenceudvikling er en væsentlig del af den organisatoriske kapabilitet i den pædagogiske udvikling af synlig læring og KBH SYD didaktikken.</p> <p>I planen for 2022 har vi fokus på:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Udvikling af fælles KBH-SYD begrebsforståelse af synlig læring 2. Fælles forståelse af ny lærerrolle ifm. synlig læring 3. Fælles evaluerings-/feedback-model ift. lærerne 4. Fælles evaluerings-/feedback-model ift. eleverne 5. Fælles undervisningsforløbs-produktion og deling af materialer 6. Vidensløft indenfor specialpædagogik, ift. lærere, der klædes på til at håndtere kursister med diagnoser og ordblindhed <p>På uddannelsesområdet er der i 2022 fokus udvikling i faggrupperne. Det handler om fortsat vidensdeling og udvikling af metoder til undervisning med henblik for at styrke eleverne læring og fagligheden i klasserummet. Der er et særligt fokus på arbejdet med styrket skriftlighed på dansk- og engelskfaggruppen.</p>

	<p>Fokus på klasserumskultur og klasserumsledelse. Vi har i den forbindelse haft en ½ pædagogisk dag på HF-området, hvor vi havde besøg af LINK, som bidrag med metode og konkrete øvelser til at arbejde med klasserumskultur, fællesskab og håndtering af uhensigtsmæssig adfærd i klasserummet.</p> <p>I foråret 2022 havde vi en pædagogisk dag med fokus på vidensdeling blandt alle lærerne. Dagen bestod både af workshop og talks om blandt andet synlig læring, undervisning af ordblinde, Deep Democracy, brobygning, kontroversielle emner, mindfulness, spil i undervisningen m.fl.</p> <p>I efterår 2022 har vi en personaledag med fokus på sparring og vidensdeling internt i organisationen. Her vil temaer om feedback andet blive en del af programmet</p> <p>Der udvikles en kompetenceudviklingsplan i 2023.</p>																
Sygefravær	<p>HF og VUC København Syd skal være en sund, attraktiv og meningsfuld arbejdsplads, hvor medarbejdere trives i deres job. Derfor er der fokus på forebyggelse og håndtering af sygefravær - særlig når sygefraværet er for højt. Sygefravær kan ses som en af flere parametre for trivsel, hvorfor vi hele tiden skal arbejde på at skabe et godt arbejdsmiljø. Sygdom er en privat sag, men det er fraværet ikke. Fraværet er en fælles udfordring for den sygemeldte, for kollegerne, for arbejdspladsen, brugerne og økonomien.</p> <p>Der indføres derfor kvartalsvise opfølgninger på sygefravær inden for hvert chef-område. Derudover indføres systematiske sygefraværssamtaler i henhold til sygefraværspolitikken, som ligger på personaleintra.</p>																
Alderssammensætning	<p>Alderssammensætningen pr. 1. august 2022</p> <table border="1" data-bbox="395 1234 703 1525"> <thead> <tr> <th>alder</th> <th>Antal ansatte</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>20 - 29</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>30 - 39</td> <td>48</td> </tr> <tr> <td>40 - 49</td> <td>33</td> </tr> <tr> <td>50 - 59</td> <td>19</td> </tr> <tr> <td>60 - 69</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>70 - 79</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Sum</td> <td>112</td> </tr> </tbody> </table>  <p>Alle ansatte fordelt efter alder</p>	alder	Antal ansatte	20 - 29	4	30 - 39	48	40 - 49	33	50 - 59	19	60 - 69	7	70 - 79	1	Sum	112
alder	Antal ansatte																
20 - 29	4																
30 - 39	48																
40 - 49	33																
50 - 59	19																
60 - 69	7																
70 - 79	1																
Sum	112																

	 <p>Alderssammensætning på HF-området</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Alder</th> <th>Procent</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>20 - 29</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>30 - 39</td> <td>36</td> </tr> <tr> <td>40 - 49</td> <td>21</td> </tr> <tr> <td>50 - 59</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>60 - 69</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>70 - 79</td> <td>1</td> </tr> </tbody> </table> <p>Alderssammensætning på AVU-området</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Alder</th> <th>Procent</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>20 - 29</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>30 - 39</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>40 - 49</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>50 - 59</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>60 - 69</td> <td>1</td> </tr> </tbody> </table> <p>Alderssammensætning på det administrative område</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Alder</th> <th>Procent</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>20 - 29</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>30 - 39</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>40 - 49</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>50 - 59</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>60 - 69</td> <td>3</td> </tr> </tbody> </table>	Alder	Procent	20 - 29	1	30 - 39	36	40 - 49	21	50 - 59	4	60 - 69	3	70 - 79	1	Alder	Procent	20 - 29	1	30 - 39	7	40 - 49	7	50 - 59	7	60 - 69	1	Alder	Procent	20 - 29	2	30 - 39	5	40 - 49	5	50 - 59	8	60 - 69	3	
Alder	Procent																																							
20 - 29	1																																							
30 - 39	36																																							
40 - 49	21																																							
50 - 59	4																																							
60 - 69	3																																							
70 - 79	1																																							
Alder	Procent																																							
20 - 29	1																																							
30 - 39	7																																							
40 - 49	7																																							
50 - 59	7																																							
60 - 69	1																																							
Alder	Procent																																							
20 - 29	2																																							
30 - 39	5																																							
40 - 49	5																																							
50 - 59	8																																							
60 - 69	3																																							
<p>Digital transformati on og indsatser</p>	<p>Vi viderefører den systematiske digitalisering og ensretning af arbejdsgangene i administrationen på tværs af uddannelsesområderne, herunder se på mulighederne for en app til SPS-registrering. Kvalificere og forenkle it-systemerne i studieadministration og undgå parallel-administration i flere systemer. Udvikle på digitale vejledningsmuligheder i studievejledningen. Segmenteret markedsføring af uddannelsesstilbud på forskellige platforme og forskellige SoMe-kanaler alt efter målgruppen. Eksperimentere med nye digitale platforme, bl.a. LinkedIn. Eksperimentere med nye markedsføringskampagner online og på print for FVU og OBU. Mere videobåret materiale på skolens hjemmeside. På de digitale undervisningssites ensrettes skabeloner for at lette forståelsen og on-boarding af elever, særligt på e-learning-området.</p>																																							

		På e-learningområdet sikres desuden kontinuerlig udvikling af nye undervisningsformer, der skal understøtte nuværende og fremtidige behov for undervisning i fleksible tilrettelæggelser.																																										
Ressource- styring og nøgletal		<p>Institutionens aktivitets- og ressourcestyring skal sikre sparsommelig og effektiv anvendelse af ressourcerne, og om det er muligt at følge op på dette. Det omfatter bl.a. institutionen løbende følger op på drifts- og likviditetsbudgetter med henblik på at kunne prioritere mellem aktiviteterne og sikre tilpasningsmuligheder ved ændringer i behovet. For at følge udviklingen nøje, laves der ugentlige og 14. dags opgørelser over aktiviteten samt status på holdtilmeldinger således, at institutionen kan være manøvredygtig i forhold til nye ændrede forhold. Disse rapporter er tilgængelige for hele ledelsen og præsenteres løbende til Samarbejdsudvalget. På SU-møder orienteres der også løbende om den samlede økonomiske situation for 2022.</p> <p>Nedenfor ses et udklip fra årsrapporten 2021, der viser nøgletal for ressourcestyring på KBH SYD:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2021 kr.</th> <th>2020 kr.</th> <th>2019 kr.</th> <th>2018 kr.</th> <th>2017 kr.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Årsværk</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>Antal årsværk inkl. ansatte på sociale vilkår i alt</td> <td>146,7</td> <td>155,2</td> <td>170,1</td> <td>164,3</td> <td>137,5</td> </tr> <tr> <td>Andel i procent ansat på sociale vilkår</td> <td>2,7</td> <td>1,2</td> <td>2,0</td> <td>3,5</td> <td>5,6</td> </tr> <tr> <td>Antal af årsværk, der er ansat i henhold til cheftaalen</td> <td>1,7</td> <td>1,0</td> <td>1,0</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>Ledelse og administration pr. 100 årselever</td> <td>1,3</td> <td>1,6</td> <td>1,5</td> <td>1,5</td> <td>1,5</td> </tr> <tr> <td>Øvrige årsværk pr. 100 årselever</td> <td>0,5</td> <td>0,4</td> <td>0,4</td> <td>0,4</td> <td>0,6</td> </tr> </tbody> </table> <p>Tabellen viser, at der over hele linjen er et fald fra 2017-2021, dvs. andel i procent ansat på sociale vilkår samt antal årsværk fordelt på ledelse og administration.</p> <p>Der er i foråret 2022 gennemført en proces for at tilpasse antal ansatte årsværk, dels til en lavere aktivitet, og dels til et højere produktivitetniveau. Dette for at sikre, at skolen kan opnå en robust overskud på driften og dermed styrke likviditeten.</p>		2021 kr.	2020 kr.	2019 kr.	2018 kr.	2017 kr.	Årsværk						Antal årsværk inkl. ansatte på sociale vilkår i alt	146,7	155,2	170,1	164,3	137,5	Andel i procent ansat på sociale vilkår	2,7	1,2	2,0	3,5	5,6	Antal af årsværk, der er ansat i henhold til cheftaalen	1,7	1,0	1,0	-	-	Ledelse og administration pr. 100 årselever	1,3	1,6	1,5	1,5	1,5	Øvrige årsværk pr. 100 årselever	0,5	0,4	0,4	0,4	0,6
	2021 kr.	2020 kr.	2019 kr.	2018 kr.	2017 kr.																																							
Årsværk																																												
Antal årsværk inkl. ansatte på sociale vilkår i alt	146,7	155,2	170,1	164,3	137,5																																							
Andel i procent ansat på sociale vilkår	2,7	1,2	2,0	3,5	5,6																																							
Antal af årsværk, der er ansat i henhold til cheftaalen	1,7	1,0	1,0	-	-																																							
Ledelse og administration pr. 100 årselever	1,3	1,6	1,5	1,5	1,5																																							
Øvrige årsværk pr. 100 årselever	0,5	0,4	0,4	0,4	0,6																																							
Økonomistyring		<p>Bestyrelsen modtager kvartalsvis en statusrapport på baggrund af den seneste budgetopfølgning på resultatet med afvigelsesforklaring og en økonomisk prognose for regnskabsåret. Den økonomiske udvikling gennemnås på bestyrelsesmøderne. Bestyrelsen godkender årligt budget for kommende år. På bestyrelsesmøderne træffes også beslutning om, hvorvidt der skal ske en tilpasning af budgettet. Det godkendte budget bliver fordelt på alle uddannelsesområderne på baggrund af den forventede aktivitet på området. Den månedlige budgetopfølgning tager udgangspunkt i disse budgetter. Afvigelserne og forventningerne på de forskellige områder bliver drøftet med cheferne for de forskellige områder og økonomichefen. Resultatet af disse møder bliver drøftet i ledergruppen som tager stillingen til om budgettet skal flyttes fra et område til et andet.</p>																																										
Eksterne relationer	Dragør	For at åbne skolen op for omverdenen og få skabt relevante uddannelsesaftaler, skabes tættere kontakt til politiske relevante aktører i Dragør kommune fx Borgmester Kenneth Götterup (C) vedr. HF & VUC KBH SYD som uddannelsespartner.																																										
Eksterne relationer	Hvidovre	Ligeledes i Hvidovre-området oparbejdes kontakt til relevante politiske uddannelsespartner, fx Borgmester Anders W. Andresen (F) vedr. HF & VUC KBH SYD som uddannelsespartner.																																										

		Desuden arbejdes der med at få samarbejde med sociale boligforeninger: KAB, Hvidovre KUI (Kommunernes Unge Indsats), Folkeskoler og FGU – besøg og orientering om HF-udbud
Eksterne relationer	Tårnby	Det samme i Tårnby, hvor vi mødes med Ungeindsatsen flere gange samt Borgmester Allan Andersen (A) vedr. HF & VUC KBH SYD som uddannelsespartner. Vi har regelmæssige møder med sprogskolen VSK, Amager-afdeling og Tårnby KUI (Kommunernes Unge Indsats) Vi arbejder med systematiske besøg uden for skolen for at blive synlige og kendte af relevante målgrupper fx på udvalgte Folkeskoler og FGU, hvor vi besøger og orienterer om HF-udbud.
Eksterne relationer	Øvrige	Fortløbende kontakt med Danske HF & VUC: Politiske og sektordrøftelser samt videndeling med VUC'er i Region Hovedstaden, VUC'er i Region Sjælland på ledelsesniveau, VUC Erhverv Danmark vedr. uddannelser til kortuddannede faglærte og ufaglærte i den private og offentlige sektor. Styrkelse af tilstedeværelse i relevante eksterne sammenhænge, fx pop-up vejledning out-house hos relevante eksterne parter for øget synlighed af FVU/OBU/AVU-tilbud og systematisk opsøgende arbejde hos udvalgte private og offentlige virksomheder i erhvervslivet i Hvidovre og Tårnby, og samarbejde med VEU-national om de større virksomheder. Etablering af uddannelsesudvalg på KBHS SYD med repræsentanter fra arbejdsgivere, kommunen og jobcenter i vores områder.