

# Gefion Gymnasiums Selvevaluering 2018

## Årlig selvevaluering

### *Indledning*

Gefion Gymnasiums kommissorium tilsiger, at der skal laves en årlig selvevaluering hvortil der skal udarbejdes handleplaner. Handleplanerne tager udgangspunkt i Kvalitetsudvalgets evalueringer, men ligger i andre, relevante udvalg. Det er ledelsen og bestyrelsens ansvar at sikre, at der bliver fulgt op på handleplanerne i de forskellige udvalg og som konkretiseres i Kvalitetsudvalgets opfølgingsplan.

Selvevalueringen på Gefion Gymnasium følger evalueringsplanen for Gefion Gymnasium der overordnet består i hovedkategorierne "elevevaluering", "undervisningsevaluering" og "skoleevalueringer". For en udførlig beskrivelse af hhv. kommissorium og evalueringsplan henvises konkret til disse på Gefion Gymnasiums hjemmeside.

### *Opfølgning på den årlige selvevaluering*

Selvevalueringen følger Kvalitetsudvalget løbende op på bl.a. i kraft af handleplaner, ved Kvalitetsudvalgets årlige seminar dag samt via Kvalitetsudvalgets opfølgingsplan.

### *Selvevalueringen 2017/2018*

Selvevalueringen for skoleåret 2017/2018 følger Kvalitetsudvalgets årshjul. Som store fokuspunkter har Kvalitetsudvalget behandlet ETU samt MTU og APV for skoleåret 2016/2017 (jf. nedenfor).

Der er foretaget evaluering af AP, NV og Grundforløbet. Sidstnævnte evaluering er blevet taget op af en nedsat "grundforløbsgruppe" som har udarbejdet udkast til et nyt grundforløb som efterfølgende har været behandlet over flere omgange i vores fakultetsråd.

Selvevalueringen omfatter desuden publikationen Gefion i tal, som Kvalitetsudvalget har udarbejdet, og som skal præsenteres på førstkommende medarbejdermøde samt behandles i bestyrelsen (jf. "Gefion i tal" nedenfor).

Husk anti-mobbestrategi (+ KK)

Måned	Opgaver	Ansvarlig	Tjek
August	Evaluering af MTU	KU	
September			
Oktober	• Følge op på at der evalueres i AP, NV og grundforløbet ( <b>OBS: flyttet fra nov.</b> )	KU	
November	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Udarbejde <i>Gefion i tal</i></li> <li>• Besked ud og lectiospørgeskema til undervisningsevaluering</li> <li>• ETU (fra efterår 2018)</li> </ul>	KU KU KU	
December	Gefion i tal klar til bestyrelsesmøde	KU	
Januar	<ul style="list-style-type: none"> <li>• MTU og APV afholdes (hvert 2. år, næste gang 18/19 v. Professionel Kapital)</li> <li>• Gefionbarometer (med evaluering af indsatsområder)</li> <li>• i år (2017/18): ETU</li> </ul>	Ledelsen og KU KU	
Februar	Valg af skolens indsatsområder for næste skoleår	Bestyrelse, ledelse, skoleråd og teams	
Marts	Præsentation af MTU på medarbejder-møde	KU	
April	Diskussion af forslag til løsninger "på MTU" på fakultetsrådsmøder. På baggrund af dette laver KU nogle forslag til løsninger som sendes videre til SU.		
Maj	Seminar: evaluering af året og planlægning af kommende år		
Juni			

Gefion barometer i august som konsekvens af manglende ETU

Fremadrettet øget elevinddragelse i evaluerings processerne



## MTU 16/17

### **Processen:**

medarbejdertrivselsundersøgelsen blev foretaget på Gefion Gymnasium med deadline 14/3-17. Derefter blev den behandlet af ENNOVA og udleveret til Gefion Gymnasium i april s.å. Undersøgelsens data er blevet opsamlet af skolens Kvalitetsudvalg, som på baggrund af data har udformet anbefalinger til en handleplan. Anbefalingerne blev præsenteret på skolens medarbejdermøde 14/9-17 og videre behandlet i skolens SamarbejdsUdvalg (SU). Sidstnævnte har på baggrund af undersøgelsen og Kvalitetsudvalgets anbefalinger indstillet punkter til en handleplan.

Undersøgelsen er foretaget blandt tre grupper af medarbejdere: Ledelse, Lærere, TAP'er. Svarprocenten er på Gefion Gymnasium samlet set på 77% (101/132).

Formålet med undersøgelsen er at måle trivslen på gymnasiet, hvor ENNOVA's model til dette formål samlet set giver en beskrivelse af medarbejdernes Arbejdsglæde og Loyalitet.

### **Opsamling af undersøgelsens kvalitative data:**

- Vurdering af **Arbejdsglæde** ligger på **68** og er faldet (-4) siden sidste MTU. Vi er gået meget tilbage og ligger generelt noget under landsgennemsnittet.
- På Gefion er der relativt stor tilfredshed med **overordnet ledelse** og **især nærmeste ledelse**, hvor især overordnet ledelse har stor indflydelse på medarbejdernes engagement.
- Der er modsat lav tilfredshed med **arbejdsforhold** (især *arbejdsomfang* der er faldet med 7) og **jobindhold** (især *indflydelse på opgavefordeling/-portefølje*), og især jobindhold har stor indflydelse på medarbejdernes engagement. Høj variation i svar.
- Tilfredshed med **samarbejde** ligger ikke højt, og især vurderingen af *fælles opgaveløsning* ligger lavt. Der er høj variation i svar på, om vi alle trækker i samme retning og alle tager initiativ til at få opgaver løst.
- Det **faglige samarbejde** vurderes stadig højt ligesom i sidste MTU - trods et fald på 6.
- Vurderingen af **løn- og ansættelsesforhold** ligger relativt lavere end den samlede gymnasiale sektor (68 mod 73), dog med høj variation i svarene.

- **Tryghed i ansættelsen** er faldet med hele 10 siden sidste MTU.
- I vurderingen af **psykisk velvære og vitalitet** på skolen ligger vi relativt lavt, og vurderingen er desuden faldet med 6 siden sidst. Også relativ lav vurdering af **skolens psykiske arbejdsmiljø som medvirkende til øget sygefravær (-6)**. Dog med stor variation i svarene.
- 8% svarer derudover ja til at have været udsat for **mobning el. chikane**.

**Åbne kommentarer: følgende emner dukkede op mere end én gang i de åbne kommentarer i MTU'en og regnes dermed som signifikante:**

- Arbejdsmængden bliver større og større
- For mange nye tiltag/udviklingsarbejde i forhold til tid
- Pædagogiske tiltag og indsatsområder skal ikke forpligte alle i forhold til at lave det samme
- Skolen er for topstyret – manglende pædagogisk indflydelse
- Mere gennemsigtighed i spænd og opgavefordeling
- Ikke alle løfter ligeligt
- Ønske om mere socialt/pædagogisk samvær – på tværs af faggrupper
- Arbejdspladserne ønskes forbedret
- Uklarhed om studieretningsledernes funktion og opgaver
- Bekymring over besparelser

**Kvalitetsudvalgets anbefalinger - hvad SU bør arbejde videre med og lave handlingsplaner for:**

1. ift. jobindhold er der her både meget lav score og stor indflydelse på medarbejdernes arbejdsglæde, og derfor anbefaler udvalget at det får en høj prioritet i SU og indgår klart i deres handlingsplan, særligt lærernes indflydelse på opgaveportfølje/-fordeling.
2. ift. samarbejde opfordrer vi til at SU laver handlingsplan for hvordan opgaver fordeles mere ligeligt blandt medarbejderne samt hvordan et større fagligt samarbejde internt i alle faggrupper og på tværs kan opnås

3. ift. psykisk arbejdsmiljø og velvære opfordrer vi til, at SU udarbejder en handlingsplan med henblik på at sikre, at alle medarbejdere trives og generelt ikke oplever symptomer på stress, samt at der tages hensigtsmæssigt hånd om de medarbejdere der oplever symptomer på stress.
4. ift. løn/ansættelsesforhold anbefaler vi til at man arbejder imod en større åbenhed fra skolens side (samt at det tages op igen i GL-regi).
5. ift. mobning/chikane opfordrer vi til at Arbejdsmiljøudvalget tager det op, undersøger hvad det dækker over og desuden undersøger om det evt. kan blive en del af MUS.

Opfølgning på MTU (indsatsområde som del af rektors resultatlønskontrakt)

- Der er igangsat en proces med det formål at lave hensigtsmæssige ændringer i skolens teamstruktur, sådan at den enkelte medarbejder vil opnå bedre mulighed for at have indflydelse på eget arbejde.

Elevevaluering - formativ evaluering

**Elevtrivselsundersøgelsen**

Formålet med undersøgelsen er at vise, hvor høj elevtrivsel er og at udpege områder, hvor der med fordele kan sættes ind i forhold til at forbedre elevernes trivsel eller vedligeholde denne. Der kigges på:

- Elevtrivsel overordnet set
- Organisering
- Undervisere
- Undervisning
- Socialt miljø
- Fysisk miljø
- Egen motivation
- Udstyr og materialer

Elevernes svar er opgjort som et samlet resultat for Gefion Gymnasium, og er sat i forhold til resultaterne fra en lignende undersøgelse udført på Gefion i 2014, landsgennemsnittet for almene gymnasier samt bedste resultat på skolebasis. MEN en komparativ analyse af ETU'en fra 2014 og ETU'en fra 2016 skal dog foretages med forsigtighed, da elevmassen er forandret, ligesom heller ikke ansatte og ledelse og rammerne på Gefion er identiske med situationen i 2014. Undersøgelsen er derfor mere et øjebliksbillede og et udtryk for en stemning på skolen.

Ud fra svarene kan det konkluderes, at Gefion stadig ligger 3 point under landsgennemsnittet, men er dog samlet set steget med 4 point i forhold til 2014, hvor landsgennemsnittet kun er steget med 1 point. I så godt som alle kategorier er tilfredsheden steget lidt eller meget. I de områder, hvor Gefion ikke stiger, der er billedet, at landsgennemsnittet generelt heller ikke stiger. Stigningen på Gefion Gymnasium er generelt højere end stigningen i landsgennemsnittet.

Gefions styrker er især organisering og det sociale miljø som undersøgelsen foreslår, at vi skal vedligeholde.

### **Forslag til opfølgningspunkter:**

Gefion Gymnasium skal prioritere punktet undervisere og undervisning, som undersøgelsen vurderer scorer lavt, men hvor der samtidig er den største mulighed for forbedring i forhold til indsats.

Det fysiske miljø skal forbedres, fx i form af nye møbler og bedre rengøring på toiletterne.



Lærernes koordinering af tidspunkter for opgaveafleveringer skal optimeres.

Optimering af printerfaciliteter, samt brugen af skolens læringsplatforme i forbindelse med undervisningen er ligeledes et fokuspunkt.

Et sidste punkt er vedligeholdelse af organisering og det sociale miljø.

### **Helt konkret kan følgende prioriteres:**

Fysisk miljø:

- Vi anbefaler, at man prioriterer rengøring på toiletterne
- Vi anbefaler, at man undersøger, hvordan eleverne bedst muligt får adgang til gode printerfaciliteter fx mulighed for at printe trådløst fra egne computere. Sidstnævnte ville kunne overflødiggøre computerrum
- Vi anbefaler, at man iværksætter løbende udskiftning af møbler i klasselokalerne og sikrer, at der er møbler nok i klasselokalerne

Socialt miljø:

- Vi anbefaler, at man ser på, hvordan eleverne kan have et større socialt fællesskab på tværs af klassetrin og studieretninger.

Undervisning og undervisere:

- Vi anbefaler et øget fokus på pædagogisk efteruddannelse både generelt i form af fx kollegial sparring, og i tilfælde hvor man oplever, at der er konkrete problemer, der skal løses.
- Vi anbefaler, at man ser på, hvordan det sikres, at lærerne er godt forberedte til timen, således, at der er kommer (den efterspurgte) variation i arbejdsformerne og fokus på synlige læringsmål.

Der henvises i øvrigt til skolens handleplan på området: <https://drive.google.com/drive/u/0/search?q=SU%20handleplan> og <https://drive.google.com/drive/u/0/search?q=SU%20handleplan>