

Kvalitetsudvikling, kvalitetssikring og evalueringsstrategi - på Nykøbing Katedralskole

Skolens lovpligtige kvalitetsudvikling og resultatvurdering tager udgangspunkt i STX loven §71, samt bekendtgørelsen §19 og 59-63.

De centralt fastsatte mål for skolen gælder:

- Skolen skal udfordre alle elever til at blive så dygtige som muligt
- Skolen skal have fokus på elevernes trivsel, og
- Eleverne skal rustes bedst muligt til at kunne påbegynde en videregående uddannelse

Det er skolen selv, som sætter egne mål for og udvikler kvaliteten i uddannelsen, de konkrete mål fastsættes af skolens ledelse på baggrund af en intern selvevalueringsproces, der inddrager såvel elever som lærere (se bek. §59 og §19)

De konkrete mål afgrænses med udgangspunkt i elevernes faglige niveau, trivsel samt overgang til videregående uddannelse. (se bek. §60)

Kvalitetssystemet

Kvalitetsudviklingen sker gennem et systematisk arbejde med en årlig selvevaluering, der bygger på en analyse af de resultater, der kan konkluderes på baggrund skolens gennemførte formative evalueringer, eksamensresultater, ETU mm. Evalueringerne tager afsæt i flere niveauer og både elever, lærere og ledelse indgår i disse evalueringer.

Strategi for kvalitetsudvikling

Nykøbing Katedralskoles mål er at være et udviklingsorienteret gymnasium, hvor det er vigtigt at værdier, visioner og målsætninger for skolens samlede arbejde tages op og drøftes med jævne mellemrum.

Selvevalueringen og opfølgingsplanen drøftes efterfølgende med bestyrelsen og tilrettelægges inden for lovgivningens rammer.

Arbejdet med al kvalitetsudvikling følger en bestemt skabelon, hvor resultaterne af evalueringerne belyser, hvordan vi i fællesskab kan ændre vores praksis.

Nykøbing Katedralskole opererer i kvalitetsarbejdet med en 4-delt evalueringsstrategi

- Skole – organisationsniveau/de enkelte teams rolle
- Elever – den enkelte elevs kompetencer overgange til videregående uddannelser.
- Undervisning – undervisning og læring med størst mulig kvalitet
- Medarbejdere – trivsel og kompetencer

I øvrigt henvises til skolens evalueringsstrategi ([LINK](#))

Skole – organisationsniveau/de enkelte teams rolle

Skole:

Skolen evalueres både som organisation/arbejdsplads og som organisation/studiemiljø. Alle evalueringer og trivselsmålinger opsamles og der udarbejdes handleplaner med sigte på fortsat at udvikle et attraktivt arbejds- og studiemiljø på Nykøbing Katedralskole. På tværs af klasserne understøtter skolen aktiviteter der skaber et godt og velfungerende socialt miljø for alle skolens elever. Skolens elevråd har tæt og løbende dialog med Rektor og skolens elevkoordinator, endvidere tager skolens fortsætter elever sig af alle nye elever som del klassernes introforløb. Katedralskolen deltager ligeledes i den lovpligtige elev-trivselsundersøgelse og skolens resultater lægges på hjemmesiden.

Team:

Teamlederen skal bidrage til det gode samarbejde omkring klassen og den enkelte elev. Og teamlederen skal bl.a. bidrage til at udvikle elevernes studiekompetence og et frugtbart læringsmiljø i klassen. Teamlederen samarbejder både med klassens uddannelseschef og med klassens studievejleder, og teamlederen skal hjælpe eleverne med at løse de problemer der måtte opstå på klasseniveau.

Mål:

Skolens gode og velfungerende sociale miljø blandt eleverne skal sikre at frafaldet bliver så lavt som muligt; dvs. under landsgennemsnit.

Elever der dropper ud midt i uddannelsesforløbet angiver årsag til frafald

Ambition at skolens ETU-måling ligger i den bedste halvdel på landsplan.

Elever – den enkelte elevs kompetencer

Elever:

Alle elever skal som udgangspunkt have årlige studiesamtaler og karaktersamtaler. Samtalerne har til formål at afdække og fastholde at eleverne udvikler sociale kompetencer og oplever et frugtbart læringsmiljø i klassen/på holdet. Endvidere får eleverne standpunktskarakter samt afsluttende årskarakterer i maj, ligeledes har skolen med reformen lagt et øget fokus på arbejdet med formativ evaluering og feedback af elevernes indsats. 1g-klasserne er derfor karakterfri i grundforløbet, og eleverne får deres første karakter i marts.

Eleverne har ligeledes mulighed for at deltage i skolens tilbud om lektiecafe. Elever (reformklasser) med faglige udfordringer får derudover tilbud om faglig supplerings i *dansk, matematik, engelsk*.

Alle elever inviteres til forældrekonsultation i løbet af skoleåret, hvor eleverne (og deres forældre) har mulighed for at tale med faglærere om elevens faglige standpunkt.

Mål:

At afdække evt. faglige svagheder hos eleverne og forpligte eleverne til faglig supplerings.

Elevernes overgange:

Danmarks Statistik følger udviklingen i elevernes videre uddannelsesforløb, og har fokus på tendenserne. Katedralskolen samler årligt udviklingen i fravær, rekrutteringsgrundlag, overgang til videregående uddannelse mv. i Katedralskolen i tal.

Mål:

At gennemsnittet af studenter der påbegynder en kort, mellemlang videregående uddannelse eller en videregående uddannelse ligger omkring landsgennemsnit.

Skolens samlede fravær forbliver under 10%

Undervisning – undervisning og læring med størst mulig kvalitet**Mål:**

At alle lærere skriftligt og anonymt evaluerer undervisningen via Lectio i efteråret og mundtligt i foråret og efterbehandler i samarbejde med klasserne.

Medarbejdere – trivsel og kompetencer**Medarbejdere:**

Forud for MUS gennemfører alle medarbejdere en evaluering af egen kompetenceudvikling. For lærernes vedkommende indgår ligeledes den observerede undervisning samt evalueringsresultaterne af undervisningen i samtalen. På baggrund af samtalen og den udfyldte styrkeprofil opstilles mål for den enkelte medarbejders kompetenceudvikling. Referatet fastholdes i et standardskema som udfyldes under samtalen, og efterfølgende sendes til medarbejderen, der godkender referatet. Ledelsen følger op på de aftalte udviklingsmål. Ledelsen fastlægger i samarbejde med faggruppen en dagsorden for en faggruppeudviklingssamtale. Konklusionerne fastholdes skriftligt i form af et mødereferat.

Alle medarbejdere har MUS og kvartalsamtaler med nærmeste leder.

MUS er dialogen om forventninger til arbejdsopgaver, trivsel og kompetenceudvikling og tager udgangspunkt i medarbejderens styrkeprofil. MUS er medvirkende til at skabe et samlet overblik over de

udviklingsmuligheder som ligger hos både medarbejder og arbejdsplads. Med andre ord ligger fokus i MUS på medarbejderens udvikling set i et organisatorisk perspektiv.

Mål:

At støtte og udvikle de medarbejdere som udfordres i løsningen af kerneopgaven.

Målene danner grundlaget for skolens opfølgingsplan, der præsenteres for bestyrelsen. Målene udgør samtidig skolens selvevaluering.

Opfølgingsplanen tager udgangspunkt i følgende model:

Formål (Hvorfor)	Indsatsens mål (hvad vil vi opnå)	Handlinger	Succeskriterier (mål kort sigt og længere sigt)	Data – hvad kan belyse, hvorvidt vi er i mål