

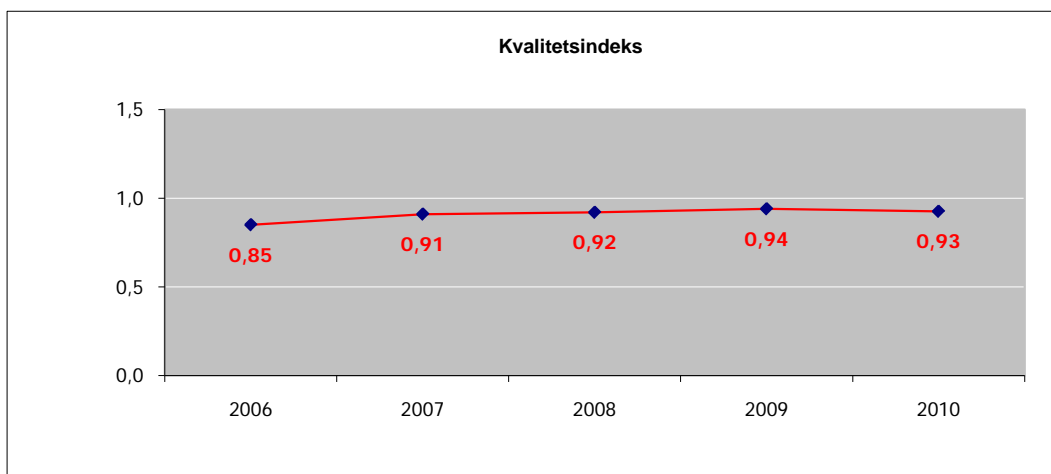
Indeksoversigt

Bemærkninger: Kvalitetsindekset tager udgangspunkt i en beregningsmetode, som er beskrevet i et notat af 6. september 2005 til de maritime skoler/centre (sag. 200506322).
Udviklingsindeks er vægtet med en faktor 2.

Beregningerne er foretaget for uddannelserne til

1. Juniorofficerer
2. Seniorofficer Maskinchef
3. Seniorofficer Skibsfører
4. Seniorofficer Skibschef
5. Skibsfører
6. Maskinmester

	2006	2007	2008	2009	2010
Beskæftigelsesindeks	1,00	1,00	0,99	0,98	0,97
Erhvervsinvolvereingsindeks	0,58	0,71	0,86	0,90	0,90
Udviklingsindeks	0,87	1,00	0,97	0,97	0,97
Studieeffektivitetsindeks	0,93	0,97	0,97	0,97	0,92
Fastholdelsesindeks	0,93	0,93	0,92	0,91	0,90
Undervisningsressourceindeks	0,78	0,77	0,81	0,88	0,85
Kvalitetsindeks	0,85	0,91	0,92	0,94	0,93



Beskæftigelsesindeks

Bemærkninger: SFS indhenter data fra Danmarks statistik. Beskæftigelsesindeks beregnes på baggrund af dimittenderne fra året før.

Indeksformel: (antal dimittender – antal ledige i december jfr. Danmarks Statistik)/antal dimittender.

Indeksberegning: Modtaget indekstal fra Pernille Kristiansen den 22. marts 2011, men ikke antal ledige

	Dimittender i 2009			Antal ledige
	Forår	Efterår	Sum	
Juniorofficerer	47	54	101	
Seniorofficer Maskinchef	42	32	74	
Seniorofficer Skibsfører	21	30	51	
Seniorofficer Skibschef	6	14	20	
Skibsfører		10	10	
Maskinmester	7	10	17	
Antal dimittender i alt.:	123	150	273	
Beskæftigelsesindeks:	(273-0) / 273 =			0,97

Erhvervsinvolveringsindeks

Bemærkninger: Undervisere på andre maritime uddannelsesinstitutioner eller undervisningskonsulenter fra Søfartsstyrelsen regnes ikke som personer, beskæftiget i erhvervet.

Indeksformel: (Antal eksterne prøver på sidste semester, hvor personer, beskæftiget i erhvervet, har medvirket som bedømmer / antal eksterne prøver)

Indeksberegning: Ingen bemærkninger.

	Antal eksterne prøver				Censorkategori	
	Forår	Efterår	Sum		Andet	Erhverv
Juniorofficerer	3	2	5			5
Seniorofficer Maskinchef	4	3	7			7
Seniorofficer Skibsfører	6	6	12		2	10
Seniorofficer Skibschef	5	6	11		2	9
Skibsfører	2		2			2
Maskinmester	2	1	3			3
Antal prøver i alt:	22	18	40		4	36
Erhvervsinvolveringsindeks:					(40-4) / 40 =	0,90

Udviklingsindeks

Bemærkninger:

Der er 3 svarmuligheder ved hvert spørgsmål:

- a) der giver 1 point, der afspejler at uddannelsesinstitutionen har meget fokus på området og har udviklet en struktureret og dokumenteret proces.
- b) der giver 0,5 point, der afspejler praksis på en almindelig veldrevet
- c) der giver 0 point og afspejler at uddannelsesinstitutionen ikke har fokus på

Indeksformel:

(Antal "ja-point"/antal spørgsmål)

Indeksberegning:

Ingen bemærkninger.

Spg.	Points		Spg.	Points		Spg.	Points		Sum
1.	1		6.	1		11.	1		3,0
2.	0,5		7.	1		12.	1		2,5
3.	1		8.	1		13.	1		3,0
4.	1		9.	1		14.	1		3,0
5.	1		10.	1		15.	1		3,0
								I alt.:	14,5
Udviklingsindeks:								14,5 / 15 =	0,97

1. Blev personer fra erhvervet inddraget systematisk i evaluering og udvikling af undervisningsforløbet?

Antal point = 1

Ja, personer fra erhvervet inddrages systematisk i eksterne eksaminer/prøver. Deres deltagelse som censorer sikrer umiddelbar og direkte tilbagemelding og inspiration til underviserne. Deres feedback sikres endvidere systematisk i skriftlig form og samles hos SIMAC's studieadministrator, der formidler relevante informationer videre til de rette personer. Der er et fast månedligt møde mellem SIMAC's ledelse og repræsentanter fra rederiet A. P. Møller for at drøfte uddannelsen (typiske emner er undervisningsforløbene, planlægning og indhold, udveksling af studentertrivsels-undersøgelsesresultater, tilpasning af forløbet i forhold til praktikperioder, tilbagemeldinger på oplevelser under praktikken). Derudover er der løbende kontakt på behovsbasis mellem såvel SIMAC's ledelse og administration med de rederier, vores studerende har kontrakt med samt repræsentanter fra maskinmestererhvervet. SIMAC deltager desuden aktivt i Green Ship of the Future. I forbindelse med eksterne kurser og evalueringen af disse er der også direkte kontakt. Der inddrages gæsteforelæsere fra erhvervet i undervisningen. Der afholdes en gang årligt workshop/præsentation af uddannelserne inkl. seneste udvikling for rederiernes uddannelsesansvarlige.

2. **Blev der gennemført tilfredshedsundersøgelser blandt aftagerne af de studerende /eleverne?**

Antal point = 0,5

Ja, SIMAC's ledelse har løbende samtaler med repræsentanter fra rederier, og dimittendernes niveau bliver også drøftet her. Derudover holder SIMAC samtaler med andre rederier. I forbindelse med praktikken er der også kontakt mellem SIMAC og de virksomheder, hvor maskinmesterstuderende er i praktik.

3. **Har tilfredshedsundersøgelsen givet anledning til konkrete ændringer af uddannelser eller undervisning?**

Antal point = 1

Ja, der sker løbende tilpasning. Som eksempel kan nævnes, at placeringen af den indledende praktikperiode i skibsofficersuddannelsen efter dialog med rederiet A.P.Møller-Maersk er flyttet, så de studerende får mulighed for at ændre studieretning efter at have været i praktik og opleve, hvordan jobfunktioner om bord varetages. Vi har i dialog med rederierne inddraget flere konkrete eksempler på stabilitetsudfordringer i særlige skibstyper.

4. **Blev der fulgt op på årsagerne til, at studerende forlod institutionen, før de afsluttede deres uddannelse?**

Antal point = 1

Ja, der gennemføres en systematisk, årlig frafaldsanalyse, baseret på EVA's model. Analysens resultat bruges til at udvikle uddannelserne, undervisningen og kommunikationen. Derudover drøfter SIMAC's ledelse resultatet og årsagerne med rederierne. Allerede inden de studerende forlader SIMAC forsøges det primært via studievejledning og underviserne at fange problemer i opløbet, og tilbyde hjælp i tide. Den årlige studentetrivselsundersøgelse giver ligeledes anledning til korrektioner, der er rettet mod at minimere frafaldet. Især i perioderne op til og umiddelbart efter praktikperioderne, hvor der tidligere var stort frafald, har vi en tæt dialog med de studerende for at fastholde deres motivation for uddannelsen. Vi er desuden i løbende kontakt med rederierne for at reducere frafaldet i praktikken.

5. ***Deltog underviserne i netværk med andre uddannelsesinstitutioner i forbindelse med evaluering og udvikling af undervisningsforløb?***

Antal point =

Ja, underviserne deltager i faglige netværk (nautiske uddannelser) og faglige følgegrupper (maskinmesteruddannelsen) på tværs af organisationer og lande. Endvidere deltager direktør og studierektor i rektorkollegie og inspektørmøderne, hvorunder en væsentlig del af dagsordenen er præcis dette tema. Kvalitetskoordinatoren deltager via Uddannelsesbenchmark i samarbejde om kvalitetsundersøgelser og evalueringer af undervisningsforløb. I 2010 deltog SIMAC og Fredericia Maskinmesterskole i SDU, teknikums innovations-undervisningsforløb "experts in teams", og maskinmesterskolerne udvikler i samarbejde et tilsvarende undervisningsforløb.

6. ***Deltog personalet i systematisk efter- og videreuddannelse på baggrund af medarbejderudviklingssamtaler og uddannelsesinstitutionens strategi?***

Antal point =

Ja, 7 undervisere, studievejleder, chefsekretær og 1 leder deltog i systematisk kompetenceudvikling. Kompetenceudviklingen styres dels af handlingsplaner for indførelse af professionsbacheloruddannelserne/stillingsstruktur, dels af resultatet af de ansattes MUS.

7. ***Gennemførte undervisere studieophold i udlandet, hospitanttjeneste, eller havde de andet relevant virke i erhvervet?***

Antal point =

Ja, 2 undervisere har været på orlov for at opdatere deres faglige baggrund og flere undervisere har været på lærersejls for at uddybe deres specialviden. Derudover er en af de under punkt 6 nævnte undervisere Ph.D studerende ved DTU i samarbejde med A.P.Møller-Maersk.

8. **Gennemførte de studerende systematisk evaluering af undervisningen?**

Antal point = 1

Ja, de studerende evaluerer hvert undervisningsforløb to gange per semester. Den første evaluering udarbejdes af den pågældende underviser/de pågældende undervisere ca. midtvejs i forløbet. Den anden evaluering er webbaseret og koordineres og igangsættes af kvalitetskoordinatoren. Den foretages i slutningen af undervisningsforløbet. Desuden evaluerer de studerende undervisningen mere overordnet i forbindelse med studentertrivselsundersøgelsen, der gennemføres i hvert efterårssemester.

9. **Blev der fulgt op på de studerendes evaluering af undervisningen?**

Antal point = 1

Ja, underviserne og ledelsen følger op på evalueringerne i overensstemmelse med procesbeskrivelsen i SIMAC's kvalitetssystem. Underviserne taler typisk med de studerende om evalueringens resultat og kommentarer og skriver en konklusion på disse. Underviseren medtager de studerendes evalueringer i deres evaluering af undervisningsforløbet og kan skrive konkrete forslag og tiltag i underviserens egen slutevaluering (står i undervisningsplanen). Konklusioner og den webbaserede evalueringsrapport indgår som en fast bestanddel af underviserens medarbejderudviklingssamtaler med nærmeste leder. I de respektive teams og på tværs af disse tages der løbende emner op underviserne imellem. Vedr. den overordnede evaluering af undervisningen i trivselsundersøgelsen henvises til punkt 11.

10. **Blev der gennemført tilfredshedsundersøgelser blandt de studerende?**

Antal point = 1

Ja, der blev gennemført en webbaseret studentertrivselsundersøgelse i uge 41-43.

11. **Blev der fulgt op på de studerendes tilfredshedsundersøgelse?**

Antal point =

Ja, resultatet af undersøgelsen er blevet behandlet i MSU-regi og der har været nedsat et udvalg bestående af studerende, undervisere, studierektor og kvalitetskoordinator, der har afleveret deres anbefalinger til chefgruppen, studielederne og teamlederne efter ca. en måned. Anbefalingerne behandles i ledelsen og de enkelte underviserteams, giver de studerende tilbagemelding på anbefalingerne.

12. **Blev der gennemført en medarbejdertilfredshedsundersøgelse?**

Antal point =

Ja, der blev gennemført en webbaseret medarbejdertrivselsundersøgelse i uge 43-44.

13. **Blev der fulgt op på medarbejdertilfredshedsundersøgelsen?**

Antal point =

Ja, dels arbejder alle med ledelsesansvar med resultaterne for deres "egne" ansatte, dels arbejder ledelsen med den generelle tilfredshedsundersøgelse. De dele af medarbejdertilfredshedsundersøgelsen, der vedrører det psykiske arbejdsmiljø bearbejdes i dialog med medarbejderne med arbejdsmiljøudvalget som styregruppe.

14. **Blev der gennemført ledervurdering?**

Antal point =

Ja, som en del af SIMACs egen medarbejdertrivselsundersøgelse i uge 43-44.

15. **Blev der fulgt op på ledervurderingen?**

Antal point =

Ja, relationen mellem leder og medarbejder er en del af MUS samtalen, ligesom medarbejdernes vurdering af deres nærmeste leder indgår som en obligatorisk del af lederens LUS med SIMAC's øverste ledelse, herunder direktørens dialog med bestyrelsen.

Studieeffektivitetsindeks

Bemærkninger: Med udgangspunkt i alle de afsluttede uddannelser opgøres studieeffektivitetsindekset for hver enkelt uddannelse, og til sidst beregnes et gennemsnit.

Indeksformel: (normeret semestre til en årgang dimittender) / (anvendt tid af den årgang, der dimitterer)

Indeksberegning: Jeg vil gerne henlede opmærksomheden på den ene studerende i (Juniorofficer (JO)), som ren statistisk trækker gennemsnittet ned. Gennemsnittet ændres fra 0,94 til 0,92.

	Antal semestre	Antal dimittender		
		Forår	Efterår	Sum
Juniorofficer (JO)	9	1	1	2
Juniorofficer (BJ)	8	54	36	90
Seniorofficer MCH (SO)	3	32	23	55
Seniorofficer SKF (SO)	3	3	5	8
Seniorofficer SCH (SO)	4	8	20	28
Seniorofficer MCH (SE)	2	2	5	7
Seniorofficer SKF (SE)	1	29	32	61
Seniorofficer SCH (SE)	3	6	12	18
Skibsførerofficer (BS)	7,5	5		5
Maskinmester (BM)	9	7	6	13

	Normeret tid	Antal studerende med ekstra semestre								Anvendt tid	Indeks pr. udd.
		Forår				Efterår					
		1 sem	2 sem	3 sem	4 sem	1 sem	2 sem	3 sem	4 sem		
Juniorofficer (JO)	18		1						1	24	0,75
Juniorofficer (BJ)	720							9	1	731	0,98
Seniorofficer MCH (SO)	165	4						8		177	0,93
Seniorofficer SKF (SO)	24	1	1					1	2	32	0,75
Seniorofficer SCH (SO)	112							3	1	117	0,96
Seniorofficer MCH (SE)	14									14	1,00
Seniorofficer SKF (SE)	61	2						4		67	0,91
Seniorofficer SCH (SE)	54									54	1,00
Skibsførerofficer (BS)	38									38	1,00
Maskinmester (BM)	117	2							2	123	0,95
Studieeffektivitetsindeks:										Gennemsnit =	0,92

Fastholdelsesindeks

Bemærkninger: Fastholdelsesindekset beregnes kun med studerende, der har udløst taxameter.

Indeksformel: $1 - (\text{antal studerende på en årgang udmeldt uden at have gennemført uddannelsen}) / (\text{antal studerende på årgangen})$.

Indeksberegning: Ingen bemærkninger.

Uddannelse	Antal udmeldte på årgangen	Antal studerende på årgangen
Juniorofficer (BJ - ny)	40	376
Seniorofficer (SO - gml)	2	111
Seniorofficer (SE - ny)		145
Skibsførerofficier (BS)	16	59
Maskinmester (BM)	25	132
I alt.:	83	823
Fastholdelsesindeks:	$1 - (83 / 823) =$	0,90

Undervisningsressourceindeks**Bemærkninger:**

Indeksformel: $1 - ((\text{omkostninger til "Ledelse og Administration" opgjort som note 4 i regnskabet}) / (\text{"De samlede indtægter" opgjort som note 1 + note 2 i regnskabet}))$

Indeksberegning: Ingen bemærkninger

Omkostninger til Ledelse og Administration - note 4 i regnskab.	10.173.202	kr.
De samlede indtægter - note 1 i regnskab.	61.077.000	kr.
De samlede indtægter - note 2 i regnskab.	5.451.794	kr.
Undervisningsressourceindeks:	$1 - (10173202 / 66528794) =$	0,85