



Qualis
KVALITETSSÄKRING

Qualis Granskningsrapport

Svalöfs gymnasium
Svalöv

Granskning genomförd i
mars 2015 av Kurt West-
lund & Anne-Maj Kihlstrand

Sammanfattning

Svalöfs gymnasium är en kommunal gymnasieskola belägen i Svalövs kommun. Skolan erbjuder undervisning på Fordons- och transportprogrammet inklusive särskola, Naturbruksprogrammet inklusive särskola, Samhällsvetenskapsprogrammet, Naturvetenskapsprogrammet, Introduktionsprogram samt vuxenutbildning. Svalöfs gymnasium har 448 elever och vuxenutbildningen 210. Samverkansavtal finns med 40 kommuner och eleverna kommer från hela Skåne samt närliggande län. Tävlingssteknikerutbildningen har riksintag och eleverna kan komma från hela Sverige.

Av eleverna i årskurs 3 nådde 22,1 procent grundläggande behörighet till universitets- och högskolestudier vårterminen 2014. Den relativt låga andelen beror på att majoriteten av skolans elever studerar på yrkesprogram och inte med automatik får högskolebehörighet. Arbetet med Qualis startade 2006. Skolan granskades första gången i mars 2009 och fick då 72 poäng och blev således certifierad enligt Qualis kvalitetsstyrningssystem. Under de senaste åren har omfattande revideringar genomförts av Qualis kvalitetskriterier utifrån ny skollag och nya läroplaner. Bland annat har skollagens krav på ett dokumenterat systematiskt kvalitetsarbete förts in i kriterierna. Den andra granskningen genomfördes i mars 2012 och då fick skolan 101 poäng. En kraftfull förbättring har skett sedan första granskningen och skolan blev än en gång certifierad och med mycket stor marginal. Vid denna granskning, mars 2015, uppgår poängen till 103 och skolan bibehåller en hög kvalitet och är fortfarande certifierad.

Skolan har ett välutvecklat systematiskt arbete. Fyra kvalitetsområden når steg 7. Trygghet och trivsel, Organisation, Styrning och ledarskap samt Resursutnyttjande. Skolan har en god struktur i sitt ledarskap och sin styrning. Organisationen håller hög kvalitet. Det finns tydliga strategier för att utveckla undervisningen och eleverna har en trygg miljö. Ekonomin är också i balans.

Eleverna har en god delaktighet i arbetslagen men detta är ändå ett område för förbättring på skolans alla nivåer. Skolan behöver utveckla metoder för att kvalitetssäkra att elevernas delaktighet tas tillvara. De självgående arbetslagen riskerar att skolans verksamheter förlorar värdefullt utbyte. Det är viktigt att både elever och personal upplever skolan som en gemensam helhet. Eleverna vill inte rekommendera sin skola i den utsträckning vi hade förväntat oss. Detta skadar skolans image, varför insatser behövs för att göra eleverna mer nöjda. En resultatförbättring skulle påskynda en sådan process.

En kort presentation – Svalöfs Gymnasium

Svalöfs Gymnasium är Svalövs kommuns enda gymnasieskola. På skolan finns totalt 658 elever. I den här granskningen ingår ungdomsgymnasiet med 448 elever och vuxenutbildningen med 120 elever som deltagit i besvarandet av enkäten. Naturbruksprogrammet med bland annat veterinärklinik, samt transportinriktningen på Fordonsprogrammet är lokaliserade cirka två kilometer från skolans huvudbyggnad. Den riksrekryterande utbildningen till tävlingsstekniker, som är en del av Fordons- och transportprogrammet är lokaliserad till Ring Knutstorp, cirka 12 kilometer från Svalövs tätort. Övriga program finns i huvudbyggnaden från 1899 som när den

byggdes var lantbruksutbildning eller i nära anslutning till denna. Tio arbetslag ansvarar för de fem programmen och två för Introduktionsprogrammen. Ett arbetslag ansvarar för komvux. Under de senaste åren har huvudbyggnaden byggts till och renoverats och är nu anpassad till dagens utbildningar. Huvudbyggnaden är inbäddad i en vacker trädgård och där de andra programmen finns utlokaliserade är det den naturliga miljön och programmets inriktning som styr miljöns utformning. Eleverna kommer från 38 olika kommuner. Det finns inte någon uttalad profil men skolan arbetar professionellt med elever i behov av särskilt stöd. Skolans verksamhetschef/rektor heter Lena Hansson.

Genomförande av arbetet med självvärdering och granskning

Skolans alla arbetslag och ledningen har före vårt besök genomfört en självvärdering av Qualis kvalitetskriterier inom elva olika områden. Ledningen har lämnat en skriftlig redovisning av hur arbetet bedrivs inom de elva områdena samt vilka utvärderings- och förbättringsmetoder skolan använder sig av. Ledningen har även kompletterat med planer och rapporter för att belysa skolans kvalitet. Dessutom har kvantitativa tal redovisats inom kvalitetsområdena Organisation, Kompetens och Resursutnyttjande. Inför läsåret 2011/2012 gjordes omfattande revideringar av Qualis kvalitetskriterier utifrån ny skollag och nya läroplaner. Från läsåret 2012/2013 har även skollagens krav på ett dokumenterat systematiskt kvalitetsarbete förts in i kriterierna. Bland de utvärderingsmetoder som skolan har använt är Qualis enkäter till elever, föräldrar och personal. Av skolans gymnasieelever har 422 svarat (94 procent) och av de 120 komvuxeleverna har 73 svarat, dvs. 61 procent. Alla gymnasieelevers föräldrar (en förälder/elev) har erbjudits att svara på föräldraenkäten. Enkäten har besvarats av 80 föräldrar av totalt 448 vilket innebär 18 procent svarsfrekvens. Av skolans 97 personal har 91 svarat (94 procent). Skolan gör enkäterna varje år, varför det gett oss granskare möjlighet att göra jämförelser, en stark sida hos skolan att tydligt kunna följa sin egen utveckling. Vi har tagit del av allt material i god tid innan besöket.

Granskningen på plats har skett i form av att vi externa granskare har tillbringat två dagar i skolan. Vi har besökt tolv lektioner/arbetspass och intervjuat åtta grupper av ledning, personal, elever och föräldrar. I vår granskning har huvudfokus varit gymnasieutbildningarna och lektionsbesök inom vuxenutbildningen har begränsats till ett.

Nedan redovisas resultatet av arbetslagens och ledningens självvärdering. Längst till höger i tabellen redovisas den bedömning som vi granskare har gjort.

Tabell 1: Självvärdering och extern värdering

Kvalitetsområde	Självvärdering arbetslag En kolumn per arbetslag NBA NBB NBC NASA NP4 FTPB FTTP FTTT FP4 VUX IMSPR IM												Självvärd- ering ledning	Extern värdering granskare
	NBA	NBB	NBC	NASA	NP4	FTPB	FTTP	FTTT	FP4	VUX	IMSPR	IM		
A. Kunskaper och färdigheter	4	4	4	3	7	4	3	3	4	4	4	2	7	6
B. Trygghet och trivsel	7	7	7	2	7	7	7	5	7	3	7	5	7	7
C. Elevernas ansvar för eget lärande	2	7	6	5	6	6	5	5	5	5	6	2	7	6
D. Arbetsätt och lärarroll	2	5	7	4	5	5	5	5	5	2	7	2	5	5
E. Delaktighet	6	6	7	3	6	6	5	4	6	7	6	2	6	3
F. Organisation	6	6	6	2	6	6	6	6	6	7	7	2	7	7
G. Styrning och ledarskap	7	7	7	2	4	4	6	3	5	7	7	2	7	7
H. Kommunikation	5	6	5	2	5	6	5	5	5	7	6	3	5	5
I. Kompetens	1	4	4	2	3	6	5	4	6	3	7	2	7	6
J. Resursutnyttjande	7	4	4	2	4	4	7	4	5	3	5	2	7	7
K. Image	7	7	7	4	3	7	7	4	7	7	5	5	7	4

Verksamhetens kvalitet inom elva områden

Kunskaper och färdigheter

Genom regelbundna uppföljningar i arbetslagen och genom ett formativt förhållningssätt för att eleverna ska kunna nå målen, följs kunskapsresultaten upp på individnivå (steg 1 och 3). Skolan har rutiner och metoder för att utreda elevernas behov av stöd. När eleven börjar har mentorn ett introduktionssamtal tillsammans med eleven där ett av syftena är att identifiera eventuella behov av extra anpassningar eller särskilt stöd. En förälder, vars barn har dyslexi, beskriver vid intervjun hur effektivt skolan tog sig an elevens behov. När arbetslaget känner oro för en elev och eventuellt finner behov av utredning, kontaktar arbetslagsledaren elevhälsan via biträdande rektor. Elevhälsoteamet (EHT) träffar skolledningen varannan vecka för uppföljning (steg 1). Visar utredningen att det finns behov av särskilt stöd upprättas ett åtgärdsprogram (steg 1).

Varierade metoder används för att mäta och dokumentera elevernas kunskaper och färdigheter. Arbetslagen diskuterar och utvärderar sina arbetsätt. Ämneslagen diskuterar och utvärderar

arbetssätt och likvärdig bedömning. Skolledningen genomför verksamhetsbesök utifrån protokollet i personalhandboken. Eleverna deltar i slumpvisa kursutvärderingar som skolledningen gör utifrån enkäten i personalhandboken. Skolan har välutvecklade betygsmanställningar som vi tagit del av (steg 2). Elevhälsan är välintegrerad i arbetslagens arbete och förebygger och främjar elevernas utveckling mot utbildningsmålen. Långsiktig fortbildning ges för all personal i värdegrundsarbete. Samtalsteknik "Det svåra samtalet" erbjuds för all personal som möter elever och vårdnadshavare. Nu pågår ett arbete med att ta fram ett nytt och utvecklat stödmaterial för mentorerna till introduktionssamtalen (steg 2). Skolan har tillgång till specialpedagogisk kompetens. Det finns sex specialpedagoger/speciallärare på skolan (steg 2).

Skolan samlar in, följer upp och analyserar resultat på individ-, grupp- och skolnivå som underlag för förbättringar av utbildningen. Vid varje läsårslut åker all personal iväg på två utvärderingsdagar där årets resultat i form av bland annat betyg, provresultat vid nationella prov, elevers antagningspoäng i förhållande till slutbetyg och utfärdade behörigheter analyseras. Analyser sker såväl inom som mellan arbetslag och i ämnesgrupperna (steg 3). Skolan har metoder för att stimulera, handleda och ge särskilt stöd till elever i behov av sådant stöd. Det finns en stor flexibilitet för arbetslagen att anpassa sina arbetssätt för sina elever utifrån vad som är bäst för just deras elever. Arbetslagen lägger själv sina scheman och kan därför erbjuda flera olika lösningar på individnivå. Mentorer med elever med extra behov har färre elever för att ge utrymme till extra stöd. För vissa elever upprättas åtgärdsprogram där elevassistenter bland annat utgör ett särskilt stöd (steg 3).

Skolan har utifrån de nationella styrdokumenterna utvecklat metoder för att säkerställa en likvärdig bedömning av kunskaper och färdigheter. Genom diskussioner och sambedömning i ämnesgrupper och programgrupper säkerställs en likvärdig bedömning. Uppföljning vid läsårslut där betygsresultat mellan arbetslagen analyseras kompletterar de under året genomförda diskussionerna. Långsiktig fortbildning i formativt lärande och bedömning genomförs (steg 4). Kunskapsresultaten är goda i jämförelse med skolans egna förutsättningar samt skolor i kommunen och riket. Resultaten på de nationella kursproven i matematik 1a är bättre än riket. Skolans fordonsprogram hävdar sig väl vid en nationell jämförelse. Medelbetyget är något högre än riket och andelen elever med godkänt betyg i alla ämnen är också något högre. Naturbruksprogrammet ligger något lägre än riket, vilket också meritvärdet från grundskolan gör. Utöver ett lägre meritvärde från grundskolan bedömer skolledningen att det betygmässiga resultatet för Naturbruksprogrammet är en konsekvens av att skolan blivit attraktiv för elever som tidigare på grundskolan gått i små grupper p.g.a. sina särskilda behov. Andelen av elever med behov av stöd har därför ökat (steg 4).

Lärare och skolledning följer kontinuerligt upp att eleverna inhämtar fakta, förståelse, färdigheter och förtrogenhet i sitt lärande. I personalenkäten instämmer personalen helt eller till stor del (74 procent) att denna uppföljning görs. Vet ej svarar 16 procent, vilket torde vara gruppen övrig personal. Eleverna blir allt mer nöjda med sina lärare. Allt fler elever instämmer helt i att lärarna är kunniga, att lärarna förväntar sig att eleverna ska nå målen och att eleverna får veta hur det går för dem i sina studier. Alla elever har återkommande mentorsamtal där minst ett varje månad dokumenteras. Arbetslagen följer kontinuerligt sina elevers utveckling under sina arbetslagsmöten. Som granskare ser vi flera exempel på flexibla arbetssätt med möjlighet för

elever att arbeta klart, där schemat skapar möjligheter istället för svårigheter. Elever kan själva ta initiativ till detta men lärarna tar också initiativ när de ser att det finns behov av ytterligare insatser från eleverna. Trivseln och de svaga elevernas motivation ökar, enligt lärare vid intervju (steg 5). Olika perspektiv på hållbar utveckling präglar skolans verksamhet och undervisning. Hela skolans lantbruk är certifierat enligt IP Sigill. Delar av skolans odling är KRAV-certifierad. Inom all förarutbildning inom såväl Naturbruks- som Fordonsprogrammet är det fokus på sparsam körning. Skolans maskin- och fordonspark är modern, exempelvis är alla lastbilar som används på väg lägsta miljöklass Euro 5. Flera av lantbrukets maskiner byts årligen för att visa ny teknik för att minimera såväl bränsleförbrukning som användandet av bekämpningsmedel och gödning. Skolmatsalen serverar minst ett ekologiskt alternativ varje dag (steg 5).

Skolverkets statistik som redovisas i tabell 2 visar att eleverna på Fordonsprogrammet når något bättre resultat än riket. Ämnet matematik är starkt på skolan, vilket även gäller för Naturbruksprogrammet. I engelska och svenska bör det finnas en utvecklingspotential. Resultaten för Naturbruksprogrammet på de nationella proven indikerar att eleverna gör ett jämförelsevis gott resultat sett mot den meritpoäng eleverna har när de började. Statistiken för Naturbruksprogrammet visar att skillnaden mot riket vad gäller andelen som når ett slutbetyg efter fyra år är mindre än de som når examen efter tre år. Det indikerar att skolan lyckas jämförelsevis väl med de elever som fortsätter ett fjärde år. Sammantaget kan vi konstatera att skolan når relativt goda resultat som bibehålls över tid, även om ämnena svenska och engelska inte når de resultat som borde vara möjligt (steg 6).

Tabell 2: Grundläggande behörighet och betygspoäng i gymnasieskolan

Kvalitetsområde Kunskaper och färdigheter		Svalöfs Gymnasium år 2014	Genomsnitt i riket år 2014 enligt Skolverket
Andel elever med gymnasieexamen	FT	80,0	80,5
	NB	73,3	83,1
Av de som började ht 2011	FT	61,4	61,3
	NB	58,3	65,6
De som började ht 2010 med slutbetyg	NB	75,9	79,3
Genomsnittlig betygspoäng från grundskolan 2011	FT	159	156
	NB	174	192
Genomsnittlig betygspoäng	FT	12,8	12,5
	NB	12,1	13,8
Andel elever godkända på NP Ma	FT	77	64
	NB	84	79
Medelbetyg NP Ma1a	FT	8,8	6,8
	NB	9,3	9,1
Andel elever godkända på NP En	FT	83	88
	NB	91	94
Andel elever godkända på NP Sv	FT	81	87
	NB	90	93

Skolan har förankrade metoder för att eleverna ska nå lägst kunskapskraven för betyget E i slutförda kurser och lägst kraven för gymnasieexamen. Arbetslagen följer kontinuerligt upp de elever som riskerar F i betyg. Studieverkstäder, med elevens ordinarie lärare, ger elever mer tid och de kan kommunicera muntligt. Kursstart och kurslut kan vara flexibla för eleven. Arbetslagen kommunicerar "HUR" man arbetar när man ser att man gör insatser som får eleverna att lyckas. På träffar där alla träffas presenteras ibland goda exempel av lärdomar. Lärare gör också besök hos varandra. Eleverna ges möjlighet i en formativ process att minst nå kunskapskraven för ett E, innan den summativa bedömningen görs (steg 6).

Ett arbetslag har placerat skolan på steg 2, tre på steg 3, sju på steg 4 och ett på steg 7. Ledningen placerar skolan på steg 7. Vi som granskar placerar skolan på steg 6.

Metoder för att säkerställa en likvärdig bedömning av kunskaper och förmågor utvärderas inte av vad vi kan iaktta som granskare. Vi ser att skolan har metoder som möjliggör jämförelser i betygssättningen mellan arbetslag och ämnen. Arbetslag och ämnesgrupper avsätter tid. Däremot har vi inte tagit del av hur detta utvärderas och ställs mot forskning och beprövad erfarenhet. Därför kan vi inte placera skolan på steg 7. Detta blir således skolans förbättringsområde för att nå högsta steget inom kvalitetsområdet.

Trygghet och trivsel

I personalhandboken finns gemensamma överenskommelser, som att verksamheten startar på avtalad tid. Detta följs upp i medarbetarsamtalen och under läsåret vid skolledningens verksamhetsbesök (steg 1). Närvaron följs kontinuerligt upp genom att lärarna varje morgon får ett mejl från administrationen om vilka elever som är frånvaroanmälda. Vid oanmäld frånvaro ansvarar mentor för att kontakt tas med vårdnadshavare eller myndig elev (steg 1). De lärare vi samtalar med säger att det är lätt att ha dialog med eleverna om ev. frånvaro, detta p.g.a. att lärare och elever arbetar nära varandra under hela skoldagen. Efter antagning av nya elever sker hela mottagningsprocessen i respektive arbetslag där främst mentor men även övriga lärare introducerar eleverna. Skolan har därmed förankrade rutiner för mottagande av nya elever (steg 1).

När vi går runt och besöker olika klasser kan vi konstatera att lugn råder. De elever som vi talar med ger uttryck för att det råder arbetsro. Ett skäl till det är att varje program har sitt eget fysiska område dit bara programmets elever har tillträde. I elevenkäten anger 71 procent att de helt eller till stor del får den arbetsro de behöver. 76 procent av personalen instämmer helt eller till stor del i att det råder arbetsro på skolan. Av föräldrarna är det 65 procent som helt eller till stor del anger att "Mitt barn får den arbetsro det behöver" (steg 2). När en ny årskurs elever börjar deltar de i en introduktionsvecka där bl.a. information om rättigheter och skyldigheter ges. 79 procent av eleverna instämmer helt eller till stor del i att de följer skolans ordningsregler. Av personalen är det 91 procent som instämmer helt eller till stor del i att vuxna reagerar på regelbrott, diskriminering och kränkande behandling. Vi kan därmed bekräfta att skolan arbetar aktivt och medvetet med att klargöra vilka rättigheter och skyldigheter eleverna har och att vuxna reagerar på regelbrott (steg 2). I skolans plan mot diskriminering och kränkande behandling, benämnd Likabehandlingsplan, framkommer att skolan har ett förebyggande och dokumenterat arbete för att förhindra diskriminering och kränkande behandling samt hur det arbetet sker. I personalhandboken finns flera gemensamma överenskommelser inom värdegrunden t.ex. ska varje personal som arbetar med elever ha samtal med de elever som inte följer de regler som finns, felbeteenden ska stoppas och signalen till eleverna är att ett gott bemötande är viktigt. Att den är ett levande dokument bekräftas i de intervjuer vi gör. Varje år ser alla elever på skolan en teaterföreställning med olika teman olika år. De teman som hittills tagits upp är HBTQ, rasism och näthat. 69 procent av eleverna instämmer helt eller till stor del i påståendet att "Om jag skulle bli mobbad och trakasserad vet jag att jag får hjälp av de vuxna i skolan". 91 procent av de vuxna reagerar helt eller till stor del på regelbrott, diskriminering och kränkande behandling. 45 procent av föräldrarna instämmer helt eller till stor del i att skolan arbetar aktivt mot diskriminering och kränkande behandling (steg 2).

Skolans vision är "Lärande på riktigt". De elever som vi träffar på de olika programmen framhåller att det lärande som sker i teorin, i praktiska moment på skolan och på APL (arbetsplatsförlagt lärande) ger en känsla av sammanhang mellan de olika delarna och att det verkligen är ett lärande på riktigt. Vi ser engagerade elever och vi pratar med engagerade elever som brinner för sin utbildning och de arbetssätt skolan använder sig av. Vi anser att vi genom samtal och egna observationer kan se att arbetsglädje och trivsel präglar skolan (steg 3). Skolan mäter och följer kontinuerligt upp arbetsglädje och trivsel genom Qualisenkäter, trivselenkäter och i klassråd (steg 3). Att förhållandet mellan personal och elever kännetecknas

av förtroende och ömsesidig respekt verifieras av både elever och personal som vi pratar med. Det som framhålls är att de självstyrande arbetslagens arbetsätt där vuxna och elever är tillsammans hela skoldagen leder till arbetsglädje, trivsel och förtroendefulla relationer. 79 procent av eleverna instämmer helt eller till stor del i att förhållandet mellan elever och personal kännetecknas av förtroende och ömsesidig respekt. Av personalen instämmer 90 procent i samma påstående (steg 3).

Svalöfs Gymnasiums huvudbyggnad är sedan några år ombyggd och tillbyggd. I den tillbyggda delen har det skapats programområden dit bara programmets elever har tillträde. I varje programområde finns allmänna utrymmen samt två till tre lektionssalar. När vi besöker skolan är det ganska få elever på plats eftersom många är på APL. De som vi möter säger att de trivs mycket bra och att det blir ett lugn i den fysiska miljön när endast programmets elever är där. Vi kan också se att det är rent, fräscht och städat i lokalerna, vilket bidrar till en god fysisk miljö. 77 procent av eleverna anser helt eller till stor del att miljön inomhus i skolan är trivsamt, 83 procent av personalen och 85 procent av föräldrarna. Vi kan därmed bekräfta att eleverna har en fysisk arbetsmiljö som skapar trivsel (steg 4). Genom att ha programområden skapas en social miljö som ger trygghet och god gemenskap (steg 4). När vuxna och elever är tillsammans hela skoldagen och delar de flesta lokalerna möjliggörs på ett naturligt sätt att skolan kan arbeta aktivt och medvetet för att påverka och stimulera eleverna att omfatta vårt samhälles grundläggande demokratiska värderingar (steg 4).

När skolans huvudbyggnad byggdes om var en grundtanke att bygga in trygghet och trivsel. Exempelvis skapas trygghet och trivsel genom att personal delar matsal, fikautrymmen och toaletter med eleverna. Skolan är helt i avsaknad av lärare som finns instängda i arbetsrum medan eleverna lämnas åt sig själva. Samma upplägg finns i de lokaler som vi besöker ute på program som fysiskt är belägna en bit från skolans huvudbyggnad. Några elever säger att de har en god relation till de vuxna och att de ibland kan känna sig som medarbetare och inte bara elevlärare. De lärare som vi pratar med tycker att fördelarna med att vara tillsammans med eleverna hela dagarna överväger en ringa önskan om att ibland kunna få dra sig undan för enskilt arbete. Det blir för oss granskare ett kvitto på att man har lyckats med relationsskapande och att få eleverna att känna sig trygga. I skolans Likabehandlingsplan finns tydliga rutiner för hur konflikter ska hanteras, och dessa verifieras när vi intervjuar elevhälsan. Vi bekräftar därmed att det finns förankrade metoder för att skapa trygghet och trivsel samt för att hantera konflikter. 79 procent av eleverna instämmer helt eller till stor del i "Jag har förtroende för mina lärare". 90 procent av personalen instämmer helt eller till stor del i att förhållandet mellan personal och elev kännetecknas av förtroende och ömsesidig respekt (steg 5). I arbetslagen hanteras konflikter som uppstår. Är det en något mer svårhanterlig konflikt eller om det handlar om diskriminering och kränkande behandling lämnas ärendet över till skolans kurator. Rutiner finns i Likabehandlingsplanen som utvärderas och uppdateras vid de årliga utvärderingsdagarna. Genom analys av trivselenkäter och Qualisenkäter synliggörs de områden som behöver förbättras. Vi konstaterar därmed att skolans metoder för att hantera konflikter och förhindra diskriminering och kränkande behandling utvärderas kontinuerligt. 69 procent av eleverna instämmer helt eller till stor del i att om de skulle bli mobbade eller trakasserade vet de att de får hjälp av de vuxna i skolan (steg 5).

Värdegrundsfrågorna är i hög grad levande. För personalen görs årliga satsningar i form av externa föreläsare som inleder varje nytt läsår med en föreläsning om värdegrunden. Ny personal deltar i en studiedag om skolans värdegrundsarbete och får därmed också en introduktion som visar hur viktigt värdegrundsarbetet är. I personalhandboken, som är framarbetad av personalen, finns gemensamma överenskommelser och många behandlar värdegrundsfrågor. Att elever och personal är tillsammans hela skoldagen, underlättar för de vuxna att positivt utöva hur en respektfull relation ska vara. Eleverna informeras om värdegrunden när de börjar på skolan. De elever som vi intervjuar anser att stämningen i huvudsak är god. Dock framkommer det att vissa elevgrupper inte umgås och att jargongen mellan olika grupper ibland kan uppfattas som hård. En del elever säger att de tar illa vid sig medan andra inte bryr sig så mycket. Några önskar en bättre sammanhållning på hela skolan medan andra uttrycker att de inte har behov av att lära känna alla. En svårighet som vi kan se gällande sammanhållningen för hela skolan är att de olika verksamheterna är geografiskt spridda. På respektive program/inriktning upplever vi däremot att alla känner varandra och att sammanhållningen är god. Vi granskare anser att skolan har en gemensam värdegrund som synliggörs i det dagliga arbetet. Skolledningen är medveten om att värdegrundsarbetet är ett ständigt pågående arbete och det finns också strategier för att förbättra, t.ex. så har två förstelärare i uppdrag att ta fram ett arbetsmaterial som behandlar HBTQ och rasism. I personalenkäten instämmer 92 procent av lärarna helt eller till stor del i påståendet "I vår skola har vi enats om gemensamma normer". 45 procent av föräldrarna anser att skolan helt eller till stor del arbetar aktivt mot diskriminering och kränkande behandling. 14 procent instämmer till viss del, 3 procent instämmer inte alls medan 38 procent svarar vet ej. En notering vi gör i intervjun med föräldragruppen är att de efterfrågar mer kommunikation med skolan (steg 6).

Skolan har sedan 2006 och fram till 2015 samarbetat med företaget Livskompetens AB. Uppdraget har varit att förändra arbetsplatsens kultur avseende personalens förhållningssätt till elever och till varandra. Det mångåriga systematiska arbetet har resulterat i att den tidigare nämnda personalhandboken har tagits fram. Vi ställer frågan i flera av våra intervjugrupper om den är känd bland personalen. Oavsett vilken grupp vi frågar så är svaret ett tydligt ja. De två förstelärare som fått i uppdrag att ta fram ett material om HBTQ och rasism har också lagt upp en plan för arbetet under läsåret 2015/2016. Utvecklingsarbetet utgår från diskrimineringsgrunderna och ska leda fram till en gemensamt framtagen handlingsplan. Vi har kunnat se planen för arbetet och den skriftliga överenskommelsen mellan förstelärare och verksamhetschef/rektorer. Vi anser därmed att skolan bedriver ett systematiskt förbättringsarbete när det gäller värdegrundsarbete med utgångspunkt i forskningsrön och beprövad erfarenhet (steg 7).

Ett arbetslag placerar skolan på steg 2, ett på steg 3, två på steg 5 och åtta på steg 7. Skolledningen på steg 7. Vi lägger skolan på steg 7.

Elevernas ansvar för eget lärande

Alla elever har en individuell studieplan som finns integrerad i den individuella utvecklingsplanen, en ambition från grundskolan som skolan gjort till sin. Mentorerna ansvarar för att den är aktuell och uppdaterad (steg 1).

Initiativförmåga och att kunna ta ett eget ansvar tränas på olika sätt. Inför utvecklingssamtalen förbereder eleverna ett självskattningsmaterial och de håller i samtalet själva efter förmåga. Eleverna skriver ner sina egna mål med kursen och vilka betyg de strävar efter. Pedagogerna planerar kurserna tillsammans med eleverna för att eleverna ska bli medvetna om kursinnehåll och kursmål samt kunna påverka (steg 2).

För att förstärka att eleverna känner till och förstår examensmålen och målen i aktuella ämnen och kurser, används lärplattformen Arena, där alla pedagogiska planeringar finns. Eleverna kan där ta del av vilka förmågor som ska utvecklas, vilket innehåll man ska arbeta med, vilket arbetsmaterial som ska användas, hur lång tid man ska arbeta med området och hur det ska bedömas. En matris med bedömningsgrunderna för olika kunskapskrav finns med i samma dokument. För att försäkra sig om att eleverna tagit del och förstått innehållet som finns i lärplattformen går lärarna igenom underlagen med eleverna, så ingen ska missa mål och arbetssätt (steg 3). På olika sätt tränas eleverna att utveckla sin förmåga att arbeta i demokratiska former. Vid elevintervjun hävdar eleverna att de kan påverka vad som ska planeras. Skötsel och renovering av tävlingsbilar är ett sådant exempel. Eleverna på Språkintröduktion har lyckats få fler datorer. I teoriämnen tycker de att de har mycket att säga till om bortsett från de deadlines som lärarna bestämmer. I elevenkäten instämmer 74 procent helt eller till stor del att de får vara med och planera sitt arbete i skolan, en förbättring med 4 procentenheter sedan skolans förra mätning 2013 (steg 3).

Mentorerna tillsammans med arbetslaget gör kontinuerliga anpassningar i den individuella utvecklingsplanen. Eleverna som går personbilsinriktning är mycket nöjda med den flexibla uppläggning arbetslaget valt. Eleverna styr själva om de ska vara i verkstaden eller i teorirummet. Det finns ändamålsenliga lokaler med ett teorirum på våningen ovanför verkstaden. Läraren i svenska och engelska undervisar flexibelt utifrån elevernas behov och integrerar en studieverkstad kombinerat med vanliga lektioner (steg 4). Elevens lärande styrs av examensmålen tillsammans med dokumenterade utvecklingssamtal. I elevenkäten framgår att 67 procent av eleverna instämmer helt eller till stor del i att programmålen/examensmålen styr tillsammans med utvecklingssamtalet arbetet, en ökning från 58 procent 2013. På samma fråga instämmer personalen till 77 procent och föräldrarna till 76 procent. Sammantaget stärker svaren den positiva bild vi som granskare fått vid våra lektionsbesök (steg 4).

Lärarna stimulerar eleverna att bedöma sina egna resultat, reflektera över sitt lärande och utveckla olika sätt att lära. I mentorsamtalet och inför utvecklingssamtalet diskuterar elev – lärare om elevens lärande. Skolverkets självskattningsmaterial i språkutveckling används. Genom kamratrespons ser eleverna hur andra gör och inspireras att prova andra sätt att lära. I formativ undervisning handleds eleverna i vad som fungerar bra och vad som kan utvecklas vidare för att de ska öka måluppfyllelsen (steg 5).

Eleverna sätter egna mål i utvecklingsplanen, dokumenterar sitt eget lärande och är delaktiga i bedömningen av sitt lärande. I elevenkäten instämmer 75 procent helt eller till stor del i att de formulerar egna mål för sitt lärande. En ökning från 70 procent 2013. Skolledningen beskriver i den skriftliga redovisningen att vissa arbetslag inför utvecklingssamtalet använder ett dokument i vilket eleven dokumenterar sitt eget lärande och görs delaktiga i bedömningen av sitt lärande. Många pedagoger använder sig av loggbok, framförallt i den praktiska undervisningen och vid elevens APL. Mentorsamtalen dokumenteras minst en gång i månaden. Den formativa undervisningen har inneburit att eleverna naturligt är med och diskuterar vad som är nästa steg i lärandet (steg 6).

Äldre elever, eller elever som ligger långt fram, används som läranderesurser för sina kamrater. I takt med att eleverna mognar får de även större ansvarsområden. Exempelvis får lantbrukseleverna eget ansvar för ett fält från sådd till skörd. Fordonselever vid tävlingsteknikerutbildningen får ta ansvar för byggandet och reparationer av kundbilar. Flera utbildningar innehåller moment där lärandet sker på riktigt, som till exempel i veterinärkliniken där eleverna är med i omvårdnaden av utomstående kunders djur. Skolan lägger vikt vid att elevernas ansvar för det egna lärandet allt efter ska öka (steg 7). En omfattande forskningsanknuten kompetensutveckling pågår. Däremot kan vi inte identifiera en forskningsanknuten metodutveckling för ökat ansvarstagande. Vid elevintervjun framkommer också vissa alarmerande exempel på beteenden som inte står i samklang med skolans värdegrund och uttrycker brist på ansvarstagande. Läroplansmålet att “eleverna kan leva sig in i och förstå andra människors situation och utvecklar *en vilja att handla* också med deras bästa för ögonen”, kan skolan ha som en utgångspunkt när man arbetar metodutvecklande för ett ökat ansvar hos eleverna, vilket krävs för att kriterierna på steg 7 helt ska uppnås.

Två arbetslag placerar skolan på steg 2, fem på steg 5, fyra på steg 6 och ett på steg 7. Ledningen placerar skolan på steg 7. Vi placerar skolan på steg 6.

Arbetsätt och lärarroll

Eleverna har i böcker, studiehäften, Internet, laborationssalar, verkstäder m.m. tillgång till aktuella och relevanta kunskapskällor (steg 1). Arbetsätt och lärarroll präglas av variation och flexibilitet i genomförandet av kursplanernas kunskapsmål och förmågor. För att möta elevernas behov och för att hitta vägar till elevernas lärande är lärarna flexibla i sina undervisningsmetoder. I samråd med eleverna kommer man fram till hur eleverna bäst lär sig (steg 1).

Kreativitet och skapande finns med som inslag i elevernas lärande (steg 2). Vi ser vid våra verksamhetsbesök hur lärarna tillämpar arbetsätt och arbetsformer som utvecklar elevernas nyfikenhet och självförtroende. Ett exempel på det är en lektion i smådjursstallet som handlar om hur djuren, i detta fall gnegare, ska hanteras. Eleverna och lärarna sitter i en ring på golvet. Läraren visar först hur djuret ska hållas och därefter får alla elever som vill prova att hålla djuret på ett korrekt sätt. Det vi också ser är att den som inte riktigt har självförtroendet att våga hålla djuret ändå är intresserad och nyfiken. I lärarenkäten svarar 77 procent att de instämmer helt eller till stor del i att arbetsätt och arbetsformer stimulerar och utmanar varje elevs utveckling och

lärande (steg 2). Lärarna dokumenterar och omprövar regelbundet arbetssätt och arbetsformer, både individuellt och genom diskussioner med eleverna samt i arbetslagen och ämneslagen (steg 2).

Lärarna planerar och genomför undervisningen med utgångspunkt i nationella mål och skolans egna verksamhetsmål. De senare finns inskrivna i personalhandboken och revideras årligen. Eleverna uppmanas att komma med egna förslag och idéer utifrån intressen och sina individuella studieplaner (steg 3). Eleverna tränas i argumentation och kritisk granskning i de teoretiska ämnena. När det gäller de praktiska ämnena blir problemlösning ett naturligt inslag för att kunna genomföra en arbetsuppgift eller för att kunna använda t.ex. lantbruksmaskiner på ett korrekt sätt. I de praktiska ämnena kan det handla om att läsa instruktionsböcker inför exempelvis service och inställningar av maskiner och fordon. Det kan också handla om att utveckla bedömningsförmågan för att se när ett djur inte mår bra, när det är dags att börja med vårbruket och hur en lastbil ska framföras på ett säkert sätt. För att utveckla den kunskapen krävs att eleverna tränas på att argumentera för sin bedömning. Handedare och instruktörer har en viktig uppgift i att vägleda eleven i att vara kritiskt granskande och att försöka lösa problem som man står inför. Vi ser vid våra verksamhetsbesök att problemlösning och kritiskt granskande är naturliga inslag i lärandet (steg 3). I samtal med lärare, instruktörer och elever framkommer det att arbetssätt och arbetsformer dokumenteras och utvärderas regelbundet i arbetslagen och av lärare och elever tillsammans. Detta kan ske stegvis under pågående projekt där teori och praktik ingår. Utvärderingssamtal sker mellan elever och undervisande lärare, eftersom skolan arbetar med formativt lärande sker det kontinuerligt och eleverna har möjlighet att förbättra sitt kunskapande under pågående arbete. Mentorsamtalen är viktiga forum där elever också har möjlighet att uppmärksamma lärare på om arbetssätten är väl fungerande eller om något behöver ändras (steg 3). Ämnesgrupperna utvärderar arbetsformer och i diskussion utvecklas förändringar som kan möjliggöra ett ökat lärande för eleverna. 77 procent av lärarna instämmer helt eller till stor del i att skolans arbetssätt och arbetsformer stimulerar och utmanar varje elevs utveckling och lärande. I påståendet "Jag utvärderar och dokumenterar kontinuerligt arbetssätt och arbetsformer tillsammans med eleverna" instämmer 69 procent av personalen helt eller till stor del.

När vi besöker arbetslagen berättar de att ämnesintegreringen är väl utvecklad. Arbetslagens organisation möjliggör att såväl yrkeslärare som lärare i gymnasiegemensamma ämnen kan arbeta tillsammans på ett sätt som gynnar eleverna. Vi hör ofta att samarbetet är viktigt och att elevperspektivet är det primära. Även de instruktörer som vi pratar med framhåller samarbetet med andra lärare för att det ska bli ett lärande på riktigt. Vi kan verifiera att arbetssätt och arbetsformer ger utmaningar och skapar helhetsperspektiv i samverkan mellan ämnen (steg 4). De elever som har sökt sig till skolan har gjort det utifrån att de har ett specifikt intresse som t.ex. att bli tävlingstekniker eller djurskötare. Andra har sökt utifrån att skolan har ett rykte om att ta hand om elever i behov av särskilt stöd på ett bra sätt. Det gör att det redan från början finns ett stort intresse för utbildningarna från elevens sida, vilket underlättar för lärarna att få med sig eleverna i lärandet. Det elevnära arbetet och den dialog som förs mellan elever och lärare möjliggör arbetssätt och arbetsformer som stimulerar elevernas lust att lära. Eleverna har stor möjlighet till inflytande över undervisningen i de självstyrande arbetslagen. De elever som vi möter och samtalar med lyfter fram styrkan i dialogen mellan lärare och elever. På yrkesprogrammen framhåller eleverna också att det med skola och APL blir ett lärande på riktigt

och att de känner sig väl förberedda för APL och sedan för arbetslivet (steg 4). Alla program har datorer som eleverna får använda i undervisningen, dock är fördelningen mellan arbetslagen olika beroende på de prioriteringar som gjorts. Något arbetslag uttrycker att fler datorer är det som kommer att prioriteras närmast. Wifi finns på hela skolområdet, vilket möjliggör användning av egna smarta telefoner i skolarbetet. Eleverna förväntas ta del av det som finns på skolans lärplattform. Skolan har en stor maskinpark som kontinuerligt byts ut för att efterlikna vad som möter eleverna när de kommer ut på APL och ut i arbetslivet. Vi granskare upplever att vi möter modern apparatur, verktyg, maskiner, lastbilar m.m. ute på verksamhetsbesöken som vi gör. Vi kan verifiera att modern teknik används som en integrerad del i undervisning och lärande. 84 procent av eleverna instämmer helt eller till stor del i "Jag får arbeta på många olika sätt i skolan, t.ex. individuellt, i grupp eller under lärarens ledning" (steg 4).

Arbetsätt och arbetsformer utvärderas i arbetslag, ämneslag och tillsammans med elever. I arbetslagen ges möjlighet att dagligen föra dialog med kollegor om arbetsätt och arbetsformer. Eftersom arbetslagen själva lägger sina scheman kan de vid behov lägga mer tid på ett ämne eller ett tema om de ser att det gynnar eleverna. I arbetslagen lägger man in stödtid som bland annat läxhjälp. I ämneslagen diskuteras ämnesspecifika framgångar och svårigheter, viss samrättning sker och utifrån den kan lärarna föra diskussioner kring svårigheter som synliggörs, utöver en mer rättssäker bedömning, för att utveckla undervisningen mot högre måluppfyllelse. Alla lärare har fått utbildning i formativt lärande. Alla lärare är också ålagda att arbeta med formativt lärande och de flesta har kommit igång. I det formativa lärandet sker en omedelbar återkoppling från elev till lärare om kvaliteten på uppgiften. Vid de årliga utvärderingsdagarna görs en analys av måluppfyllelsen kopplad till bl.a. arbetsätt och arbetsformer. Vi anser att olika arbetsätt och arbetsformer utvärderas och jämförs för att ta reda på vilka som har bäst effekt. 67 procent av lärarna instämmer helt eller till stor del i att "Vi utvärderar arbetsätt och arbetsformer inom ämnen/ämnesområden och jämför för att ta reda på vilka arbetsätt som har bäst effekt" (steg 5).

Vi kan inte verifiera att skolan fullt ut har en samsyn kring kunskapsbegrepp och kunskapsutveckling som präglar lärarnas arbete med elevernas lärande som krävs för steg 6. Vi har fått exempel på att sådant arbete sker bl.a. i form av att lärare ibland "lånas" från andra arbetslag. De diskussioner som då förs om kunskapsbegrepp och kunskapsutveckling bidrar till en ökad samsyn. Arbetet med ökad samsyn fungerar bättre för de lärare som har gymnasiegemensamma ämnen medan det blir svårare för lärare och instruktörer med programspecifika ämnen. Vi ser det här området som ett utvecklingsområde. Vi ser däremot utifrån skolans motto "Lärande på riktigt" att skolan tillämpar genomgående metoder som stimulerar elevernas entreprenörskap, företagande och innovationstänkande (steg 6).

Flera av skolans utvecklingsinsatser verifierar att skolan bedriver ett systematiskt arbete med utveckling av arbetsätt och arbetsformer utifrån forskningsrön och beprövad erfarenhet (steg 7). Vi anser att skolan med en ökad satsning på samsyn kan nå det högre steget inom kvalitetsområdet.

Tre arbetslag placerar skolan på steg 2, ett på steg 4, sex på steg 5 och två på steg 7. Skolledningen värderar till steg 5. Vi granskare delar ledningens bedömning och placerar skolan på steg 5.

Delaktighet

Eleverna och föräldrarna har möjlighet att påverka i miljö- och trivsselfrågor. Vid elevintervjun berättar eleverna att om arbetslaget kan besluta så går det fort. Rullgardiner mot solen ordnades på ett par veckor. Föräldrarna använder sig av föräldramöten, utvecklingssamtal eller via telefonsamtal direkt till mentorn för att påverka (steg 1). Vid föräldraintervjun beskriver föräldrarna att de alltid känner sig välkomna, många kommer på öppet hus. Föräldrarna hävdar att det finns en stor öppenhet från lärarna och man får snabbt svar på sina frågor. Klimatet inbjuder till delaktighet (steg 1).

Vid utvecklingssamtalet uppmuntras föräldrarna att kontakta skolan. I föräldraenkäten instämmer 28 procent helt eller till stor del i att skolan uppmuntrar föräldrar att engagera sig i skolans verksamhet. I personalgruppen instämmer 60 procent helt eller till stor del på samma fråga. Föräldrarna tycks inte uppfatta signalerna på det sätt som personalen avser men metoder för uppmuntran finns (steg 2). Skolan har genom klassråd och via elevrepresentanter som deltar på ledningsforum formellt inflytande för eleverna (steg 2). Eleverna medverkar i kvalitetsarbetet genom de formella inflytandeorganen men även i informella "fikamöten" med skolledningen (steg 2).

Ledning och personal tar systematiskt med eleverna i skolans planeringsprocesser. Eleverna deltar i skolans systematiska arbetsmiljöarbete och även till viss del i möten i arbetslaget. I elevenkäten instämmer 74 procent att de helt eller till stor del är med och planerar sitt arbete i skolan. I personalenkäten instämmer 69 procent helt eller till stor del i att eleverna är med i skolans planeringsprocesser. I jämförelse med den enkät som gjordes 2013 är det tydliga förbättringar av båda dessa resultat (70, resp 57 procent) (steg 3). Föräldrarna ges möjlighet att delta i kvalitetsarbetet genom svaren i Qualisenkäten och via synpunkter som kommer fram vid utvecklingssamtal och föräldramöten (steg 3). Skolan mäter och följer upp elevernas och föräldrarnas delaktighet genom att skolan årligen genomför Qualisenkäterna (steg 3).

Det finns en ansats att utvärdera metoder för att utveckla elevers och föräldrars delaktighet. I den skriftliga redovisningen framgår att arbetslagen utvärderar utvecklingssamtalen och bedömer om utvärderingsverktyg behöver uppdateras/utvecklas. Som granskare menar vi att detta inte räcker. Vid elevintervjuerna kommer det fram att feedback från skolans ledning brister. Man är nöjd med arbetet inom arbetslaget men inte kommunikationen med ledningen. I samband med lektionsbesök får vi exempel på att eleverna är nöjda med de flexibla arbetssätt som vissa lärare använder sig av, samtidigt som man önskar att fler lärare skulle arbeta likadant. Detta är något man försökt påverka via klassråd men utan resultat, då vissa lärare inte vill göra sådana anpassningar. Eleverna uttrycker frustration då de inte vet hur de ska agera när inte klassrådet gör någon verkan.

Ett arbetslag placerar skolan på steg 2, ett på steg 3, ett på steg 4, ett på steg 5, sex på steg 6 och två på steg 7. Ledningen placerar skolan på steg 7. Vi granskare placerar skolan på steg 3.

Skolan gör insatser på högre steg och mycket bra görs vad gäller elevernas delaktighet för att utveckla undervisningen. Vi bedömer dock att skolan behöver utveckla sina metoder för att säkerställa en formell elevdelaktighet "på riktigt" så den blir påtaglig på alla nivåer, från

klassrum, via klassråd i arbetslaget och till skolledningen.

Organisation

I personalhandboken finns en skiss som visar att skolans organisation har en tydlig struktur (steg 1).

Varje program har ett eller flera arbetslag med ansvar för en grupp elever. I varje arbetslag finns det fem till tio lärare och upp till 65 elever (steg 2). Tabell 3 visar hög lärartäthet, vilket möjliggör för lärarna att hinna med både de mer självgående eleverna som behöver stimulans i sin utbildning och de som är i behov av särskilt stöd. I samtal med rektor och biträdande rektorer framkommer att rektor följer upp sin organisation i den årliga medarbetarenkäten och i ledningsforum som består av skolledningen och arbetslagsledare. Att så sker verifieras av de arbetslagsledare som vi talar med (steg 2).

Tabell 3: Antal elever per lärare

Kvalitetsområde Organisation	Svalöfs Gymnasium år 2013	Genomsnitt i Svalöfs kommun år 2013	Genomsnitt i riket år 2013 enligt Skolverket
Antal elever/lärare (heltidstjänst) gy	9,7	9,7	12,1

Skolan har ett decentraliserat beslutssystem där arbetslagen i hög grad fattar beslut om sådant som rör dem själva. När vi talar med personalen om hur beslut fattas bekräftar de att de flesta besluten tas i arbetslagen och att nöjdheten med självstyrande arbetslag är stor. Några av de lärare som vi intervjuar lyfter att det finns en risk att arbetslagen blir självstyrande enheter utan kontakt med den övriga verksamheten. Övergripande beslut tas av rektor i ledningsgruppen som består av rektor, biträdande rektorer, informationsansvarig, kommunikator, ekonom, studie- och yrkesvägledare samt jordbrukets driftschef. Ytterligare beslut som rör hela verksamheten tas av rektor vid samverkan med Losam, den lokala samverkansgruppen och skolledningen. Vid vårt möte med fackliga företrädare framför de att de fackliga frågorna är relativt få, då organisationen har ett starkt decentraliserat beslutsfattande (steg 3). Vi anser att personalen och skolledningen bekräftar att skolan har ett välfungerande beslutssystem (steg 3). 77 procent av personalen instämmer helt eller till stor del i att skolan har en väl fungerande organisation. Skolan har utformade och förankrade uppdrag på flera nivåer. Det är tydligt i den organisations-skiss som vi tar del av. Exempel på förankrade uppdrag på flera nivåer är verksamhetschef/rektor, ledningsgrupp, elevhälsan, ledningsforum, programgrupper med biträdande rektorer, arbetslagsledare, förstelärare och för jordbruket finns även en driftschef. Möten sker bl.a. på APT, inom de olika programmen och i arbetslagen. 80 procent av personalen instämmer helt eller till stor del i att skolan har en bra mötesstruktur (steg 3).

Vi kan verifiera att skolan har en väl fungerande organisation i arbetslag och ledningsgrupp som garanterar en god daglig verksamhet. Arbetslagen lägger egna scheman utifrån elevernas behov, har delegerad ekonomi som gör att det är arbetslagen som prioriterar och beslutar hur pengarna

ska användas (steg 4). Organisation och mötesstruktur utvärderas kontinuerligt i Qualisenkäter, i medarbetarenkäten, i medarbetarsamtalen och vid de årliga utvärderingsdagarna. Detta bekräftas av biträdande rektorer och personal (steg 4). 80 procent av personalen instämmer helt eller till stor del i att skolan har en effektiv mötesstruktur som stödjer dialog (steg 4). I tabell 4 kan vi se att den totala sjukfrånvaron per år är låg både i jämförelse med riket och med Svalövs kommun. Att få vara delaktig i beslut och att ha känslan av att kunna påverka sitt arbete ökar både ansvarstagande och trivsel, vilket skulle kunna vara några skäl till den låga sjukfrånvaron.

Tabell 4: Total sjukfrånvaro

Kvalitetsområde Organisation	Svalöfs Gymnasium år 2014	Genomsnitt i Svalövs kommun år 2014	Genomsnitt i riket år 2014 enligt SKL*
Total sjukfrånvaro per år	3,3 %	6,7 %	6,3 %

Vid våra verksamhetsbesök bekräftar den personal vi möter att arbetslagen tar fullt ansvar för och följer upp varje elevs lärande och kunskapsutveckling. Detta sker genom att lärare och elever är tillsammans under hela skoldagen. Eleverna kan alltid få råd och stöd av en vuxen, både i ämnen och i den studiesociala situationen. Lärarna som i huvudsak är knutna till ett specifikt arbetslag har goda möjligheter att under dagen diskutera verksamheten och att gemensamt lösa de problem som uppstår. Varje elev och mentor träffas en gång per månad för att kartlägga elevens studiesituation. Anteckningar förs vid mötet och om insatser behövs för att stärka eleven förs det vidare till rätt instans som exempelvis kan vara elevhälsan (steg 5). Arbetslagen har möten varje vecka, då man planerar och prioriterar utifrån elevernas behov. Uppgifter fördelas och dokumenteras, rätt kompetens fördelas till rätt uppgift. De lärare vi samtalar med verifierar att arbetslagen prioriterar och fördelar arbetsuppgifter. I enkäten instämmer 84 procent av personalen helt eller till stor del i att arbetslagen gör detta. 83 procent av personalen instämmer helt eller till stor del i att deras arbetslag fungerar väl. 84 procent instämmer helt eller till stor del i påståendet att "I mitt arbetslag prioriterar vi och fördelar arbetsuppgifter (steg 5).

Skolan är organiserad i arbetslag som i hög grad är självstyrande enheter som kopplas till ämneslag där det egna arbetslagets lärare träffar lärare från andra arbetslag. Arbetslagen ingår i programspecifika grupper där hela programmets utveckling diskuteras. Arbetslagsledarna och skolledningen träffas i det som kallas ledningsforum. Där lyfts bl.a. frågor som kommer från arbetslagen, ämnesgrupper och programgrupper. Biträdande rektorerna har i programgruppen och ledningsforum ett tydligt uppdrag gentemot lärarna. Vi ser en röd tråd mellan olika delar vilket möjliggör att organisationen stödjer och utvecklas med sitt uppdrag. Arbetslagsledningens uppdrag är även det tydligt beskrivet i personalhandboken som "Förväntansdokument för arbetslagsledare". Förväntansdokument finns även för arbetslagen och för mentorerna. I samtal med lärare och arbetslagsledare upplever vi att det är klart och tydligt vem som ansvarar för vad och vad organisationens olika delar betyder för arbetslagen. Det kan handla om gemensam kompetensutveckling och hur rutinerna ser ut när ett ärende ska tas till elevhälsan. 88 procent av lärarna anger helt eller till stor del att de är förtroga med vem som fattar beslut och har ansvar i alla delar av verksamheten. Vi kan bekräfta att skolan har en organisation som stödjer utveckling och som utvecklas med sitt uppdrag (steg 6).

Skolutvecklingsinsatserna sker på olika nivåer. Gemensamt för all personal är arbetet med formativ undervisning som har pågått mellan 2007 och 2014. Ett annat exempel är ett arbete med att förändra arbetsplatskulturen vilket påbörjades 2006 och är pågående. På skolan finns fyra förstelärare varav två har fått i uppdrag att fortbilda personalen i värdegrundsfrågor. Ett elevmaterial har också arbetats fram till elever i årskurs 1. En förstelärares uppdrag är att coacha pedagoger/instruktörer i arbetet med eleverna. Att ett sådant behov finns har framkommit efter de ca 60 verksamhetsbesök som skolledningen har gjort. Arbetslagen, ämneslagen och elevhälsan är exempel på delar i organisationen som har yrkesspecifika behov av kompetensutveckling. Genom diskussioner om vilka behov som finns bestämmer de olika grupperna kompetensutvecklingsområden och vem/vilka som ska delta. Vid samtal med olika arbetslag uppfattar vi att möjligheten till kompetensutveckling är god och att man ser till helheten med elevernas måluppfyllelse i fokus. Vi ser också i organisationsskissen att alla delar, från verksamhetschef/rektor till ledningsgrupp, elevhälsa, infogrupp, ledningsforum och programgrupper har beröringspunkter och därmed goda förutsättningar att tillsammans arbeta för att öka måluppfyllelsen. Vi anser därmed att det är verifierat att organisationens alla delar samverkar och därigenom successivt ökar måluppfyllelsen (steg 7). Skolan har ett väl utarbetat systematiskt arbete för utvärdering av verksamheten. Qualisarbetet utgör en stor del av den systematiska utvärderingen. Förutom Qualisenkäterna och de årliga självvärderingarna granskas skolan vart tredje år. Varje år i juni deltar all personal och skolledning i två utvärderingsdagar då utvärdering sker utifrån det nationella uppdraget och skolans inre organisation. Detta bekräftar att skolan systematiskt utvärderar att den egna organisationen stödjer genomförandet av det nationella uppdraget (steg 7).

Två arbetslag placerar skolan på steg 2, åtta på steg 6 och två på steg 7 liksom skolledningen. Vi placerar skolan på steg 7.

Styrning och ledarskap

Utifrån sin vision om "Lärande på riktigt" har skolan egna prioriterade verksamhetsmål utifrån de nationella målen (steg 1). Av all personal instämmer 93 procent helt eller till stor del i att "På vår skola har vi gemensamma mål som är tydliga" (steg 1). Skolan har sedan flera år ett pågående kvalitetsarbete (steg 1).

Eleverna känner till examensmålen och skolans egna prioriterade verksamhetsmål. På frågan "Jag vet vad jag ska kunna för att nå målen i de olika ämnena", instämmer 77 procent av eleverna helt eller till stor del (steg 2). Att skolan dokumenterar och utvärderar sina egna prioriterade verksamhetsmål framgår tydligt i skolans kvalitetsredovisning (steg 2). Av personalen instämmer 70 procent helt eller till stor del i att skolan har ett öppet och tillgängligt ledarskap. Eleverna bekräftar vid elevintervjun att de har en god relation till arbetslagsledarna (steg 2).

Skolan har ett ledarskap på alla nivåer som skapar förståelse och delaktighet. Rektors strategi att arbetslagen ska ha ett tydligt mandat och ansvar har resulterat i en hög delaktighet och är positivt mottaget i arbetslagen (steg 3). Under läsåret diskuteras och följs utbildningen upp i flera olika forum, där arbetslaget är viktigast. När läsåret är slut sammanställs resultatet av utbildningen

med bland annat betyg och olika behörigheter. Detta resultat tillsammans med Qualisenkäter och självvärderingar analyseras vid utvärderingsdagarna och ligger till grund för arbetet kommande läsår (steg 3).

Det finns fungerande mål och utvärderingar på alla nivåer. Skolledningens verksamhetsbesök, kursutvärderingar med uppföljning i arbetslag och ämnesgrupper, utvecklingssamtalen och de årliga utvärderingsdagarna ingår i ett systemtänkande som inbegriper hela organisationens utveckling (steg 4). Ledarskapet är tydligt och strategiskt på alla nivåer. Arbetslagen leds av en arbetslagsledare som utses av rektor. Arbetslagen ingår i en programgrupp som leds av respektive biträdande rektor. Arbetslagsledarna ingår i skolans ledning och utgör tillsammans med ledningsgruppen ledningsforum (steg 4). Rektorn uppmuntrar lärarna att analysera och bepröva sina egna erfarenheter och jämföra dem med andras. Vid lektionsbesök berättar lärare hur man använder sig av varandra för att pröva nya sätt att undervisa. Enligt skolledningen ges utrymme för lärarna i samband med konferenser att kunna göra jämförelser med andra lärare. Vid intervju med lärare menar dock några att "det var bättre förr" när organisationen tillhörde landstinget och utbytet där var mer omfattande (steg 4).

Det finns en stor frihet för arbetslagen att använda sina resurser, både ekonomiska och personella, för att öka elevernas måluppfyllelse, något som uppskattas av alla vi möter på skolan. Detta ger förutsättningar för en god variation i arbetet med genomförandet av skolans mål (steg 5). Det finns ett tydligt ledarskap för lärandet i alla delar av verksamheten. Av personalen instämmer 88 procent helt eller till stor del i att de är förtrodda med vem som fattar beslut och har ansvar i alla delar av verksamheten (steg 5). Av personalen instämmer 81 procent helt eller till stor del i att "Jag känner mig delaktig i skolans utveckling och systematiska kvalitetsarbete" (steg 5).

Vi har tagit del av dokumentation som tydligt visar hur mål och utvärdering utgör grund för systematiska förbättringar (steg 6). Skolan har en långsiktig plan för kvalitetsutveckling, som har sin grund i utvärderingar och påvisade effekter på undervisningen. Därför prioriterar skolan särskilt arbetet med formativt förhållningssätt och värdegrundsfrågor (steg 6).

Skolan har strategier för att koppla nya forskningsrön och beprövad erfarenhet till skolans mål och långsiktiga kvalitetsutveckling. Ledningen har målmedvetet sedan 2007 satsat på kompetensutveckling med hjälp av insatser från Kristianstads högskola och konsult kopplad till Uppsala universitet som professionaliserat lärarnas förhållningssätt. Det kommer bland annat till uttryck i den öppenhet av att lära av varandra som vi kan ta del av (steg 7). Det systematiska kvalitetsarbetet är ett förhållningssätt som omfattas av all personal. Som granskare har vi imponerats av det kontinuerliga kvalitetsarbetet, vilket enligt lärarna gör att de årliga utvärderingsdagarna är av mindre betydelse (steg 7).

Två arbetslag placerar skolan på steg 2, ett på steg 3, två på steg 4, ett på steg 5, ett på steg 6 och fem på steg 7. Ledningen placerar skolan på steg 7. Vi instämmer i ledningens bedömning.

Information ges vid inträffade händelser och uppkomna behov. Detta sker via mejlkedja, telefon och sms. Vid en krissituation samlas skolans krisgrupp och vid behov samlas alla elever och personal för muntlig information (steg 1). Skolan har skriftliga rutiner för att ta emot och utreda klagomål mot utbildningen. Dessa går att finna på skolans hemsida (steg 1).

Skolan använder en lärplattform som heter Arena. Varje vecka läggs ett veckobrev ut på denna. Lärarna delar med sig av sina kunskaper och erfarenheter, såväl etablerade som nya, i arbetslagen, programgrupper och ämnesgrupper. När vi är ute på verksamhetsbesök lyfts särskilt betydelsen av att dela kunskap och erfarenhet med de som är närmaste kollegor i arbetslagen men också med ämneskollegor. Vi kan verifiera att skolan har metoder för att sprida information, kunskaper och erfarenheter (steg 2). Eftersom skolan har ett stort upptagningsområde och avtal med 40 kommuner är samarbetet med grundskolor stort när det handlar om att informera om skolans verksamhet på andra grundskolor men också på den egna skolan i form av skolbesök. Det är i huvudsak skolans studie- och yrkesvägledare och kommunikatör som har den här uppgiften. Därmed konstaterar vi att skolan har etablerade rutiner för samverkan med berörda grundskolor. 49 procent av föräldrarna instämmer helt eller till stor del i att skolan har fungerande metoder för att marknadsföra och informera om sin verksamhet (steg 2).

Information till föräldrar ges på olika sätt som vid utvecklingssamtal, föräldramöten, hemsidan, brev hem eller information på Arena. Skolan har också en blogg och Facebook. I vårt möte med föräldragruppen framkommer det olika åsikter om huruvida informationen från skolan är god och kontinuerlig. En förälder beskriver en annan skola som har kommit långt. Där kan man logga in och se hur det går för eleven i skolan. Några önskar fler möjligheter att träffa andra föräldrar men resonerar som så att det kan vara svårt eftersom de flesta inte bor i Svalövs kommun. Resonemang förs också kring att eleverna är på väg ut i vuxenvärlden och därför inte tycker att föräldrarna ska vara alltför involverade i skolgången. Trots viss kritik från föräldrarna anser vi ändå att möjligheterna finns att vara välinformerad om skolans verksamhet och om hur det fungerar för den egna ungdomen. Därmed anser vi att föräldrarna kan få god och kontinuerlig information som berör deras ungdomar. I föräldraenkäten är det 28 procent som instämmer helt eller till stor del, 27 procent till viss del och 45 procent som inte instämmer alls i att de får god och kontinuerlig information om vad som händer i skolan (steg 3). I de gemensamma överenskommelserna som finns i personalhandboken står det bl.a. att kollegor ska framföra konstruktiv och respektfull kritik till varandra. En annan av punkterna säger att personalen ska ha en positiv grundinställning och ska vara öppen och lyhörd i möte med kollegor, elever och föräldrar. Vår uppfattning utifrån de verksamhetsbesök och intervjuer vi har gjort är att det interna och externa samtalsklimatet är öppet och förtroendefullt. 71 procent av personalen instämmer helt eller till stor del i att "Vi som arbetar på skolan har en öppen kommunikation" (steg 3).

Alla elever har tillgång till datorer men tillgången varierar eftersom det är arbetslagen som beslutar om vilken tillgång till datorer de ska ha. Hemsidan uppdateras ständigt för att relevant information ska vara lätt att få tag i. Blogg och Facebook används också för intern och extern kommunikation. Vid intervju med en av personalgrupperna framkommer det också att skolans kommunikatör arbetar med extern kommunikation. Internt sker det genom Infogruppen som

rektor håller i. Gruppen utgörs av sex personer med olika befattningar, samt skolledningen. Externt handlar det om marknadsföring och att ta emot besök. I samtal med skolledning, lärare och kommunikatör kan vi verifiera att modern teknik används för att förbättra service och kommunikation internt och externt (steg 4). Skolan har (i förekommande fall) en fungerande pedagogisk samverkan med berörda grundskolor, och detta sker främst i samråd med hemkommuner om det studiemässigt inte fungerar för en elev (steg 4).

Kommunikation med arbetslivet sker genom programråd och APL-platser. I programråden finns representanter för branscherna. I rådet finns möjlighet att tillsammans utveckla såväl det arbete som sker i skolan som på arbetsplatserna. Skolan hjälper i viss mån till att skaffa APL-platser men många av eleverna ordnar själva plats i sin hemkommun. Lokalt i Svalöv är det begränsat med APL-platser inom fordonssektorn. Skolan delger information om vad APL innebär för en elev och kontakter med APL-platsen är nödvändig eftersom betygsättningen sker i samråd med lärare. Etablerad kontakt finns med flera branschorganisationer som utfärdar olika behörigheter, exempelvis förarbevis för truck och hjullastare. Samarbete sker också med socialtjänsten m.fl. myndigheter. Vi får bekräftat i samtal med lärare och i dokumentation att skolan har en etablerad kommunikation med arbetslivet, socialtjänsten, myndigheter och närsamhället i övrigt. 70 procent av personalen instämmer helt eller till stor del i "Vi har en öppen kommunikation med närsamhället och även andra intressenter" (steg 5).

Ett arbetslag placerar skolan på steg 2, ett på steg 3, sex på steg 5, tre på steg 6 och ett på steg 7. Ledningen placerar skolan på steg 5. Vi granskare placerar skolan på steg 5.

Vi kan se att skolan har ett påbörjat arbete på de båda kriterierna på steg 6 och även kriteriet på steg 7. Att skolan har metoder för att utveckla, stödja och samla resultat av omvärldsbevakning redovisas skriftligt men vi vet inte hur det arbetet får genomslag i verksamheten och hur man tänker kring vad det ska bidra med till verksamheten. Skolan har ett etablerat samarbete med högskolor/ universitet, främst när det gäller Aarhus Teck i Danmark och då är det endast för de elever som går tävlingsteknikerutbildningen. För den som vill bli veterinärassistent bedriver skolan en yrkeshögskoleutbildning. För skolan som helhet behövs ett utökat samarbete för att steg 6 ska uppnås. För steg 7 beskrivs en större bredd och skolan har strategier för sitt deltagande i externa nätverk. Det som saknas är strategier för de högskoleförberedande programmen.

Skolan har jämfört med andra yrkesutbildningsskolor en hög andel lärare med lärarexamen. Däremot lägre jämfört med alla gymnasieskolor.

Tabell 5: Andel lärare med pedagogisk högskoleexamen

Kvalitetsområde Kompetens	Svalövs gymnasium år 2013	Genomsnitt i riket år 2013 gy enligt Skolverket
Andel lärare med pedagogisk högskoleexamen	60 %	74,7 %

Skolan uppmanar sina obehöriga lärare att läsa in sin lärarbehörighet även fast de är undantagna behörighetskravet. För närvarande läser sju obehöriga yrkeslärare på lärarhögskolan (steg 1). Skolan har en plan för introduktion av nyanställda. En checklista ligger till grund för arbetet (steg 1).

Skolan har gemensamma och individuella kompetensutvecklingsplaner. Skolledningen identifierar organisationens behov utifrån utvärderingar och omvärldsbevakning. Vid medarbetarsamtal och i arbetslagen planeras den enskilda kompetensutvecklingen utifrån vad som gagnar eleverna (steg 2-3). Skolan avsätter sedan flera år sammantaget goda resurser för såväl gemensam som individuell kompetensutveckling. Detta är centralt i skolans strategiska arbete (steg 3).

Uppföljning och tillämpning av genomförda kompetensutvecklingsinsatser görs regelbundet. På träffar då alla lärare möts presenteras goda exempel av lärdomar. Lärare besöker varandra. På kompetensutvecklingsdagar lär man också av varandra. Någon lärare tycker dock att detta mest görs inom arbetslagen och mindre inom hela skolan (steg 4). Skolan har god kontinuitet i bemanningen. En hög bemanning med betydligt färre elever per lärare skapar möjligheter för arbetslagen att säkerställa en god kontinuitet (steg 4).

Kompetensutvecklingen är grundad på kursutvärderingar och de årliga utvärderingsdagarna och kopplas till skolans långsiktiga utveckling (steg 5). Skolan tillämpar framgångsrika metoder för att rekrytera personal på kort och lång sikt och annonserar via Aditro requirts system Offentliga jobb, som länkar annonserna vidare. Under de senaste åren har rollen som partnerskola åt lärarutbildningarna visat sig vara en framgångsrik strategi. Flera lärarstudenter har fått anställning på skolan (steg 5).

Utifrån fastställda mål och de behov som identifieras genom verksamhetsbesök och läsårsutvärderingarna bedöms kompetensbehoven. Kompetensutvecklingen är naturligt kopplad till skolans strävan mot en högre måluppfyllelse. Arbetslagen planerar utifrån lagets behov och de individuella behoven kartläggs genom medarbetarsamtalen. Jämfört med 2013 instämmer allt fler av personalen helt i enkätfrågorna: "Kompetensutveckling har hög prioritet i vår skola" (37 procent jämfört med 29) och "Kompetensutvecklingen utgår ifrån skolans, arbetslagets och individens behov" (33 procent jämfört med 26). Vid personalintervjun betonas att man kommer

snabbt in i organisationen som nyanställd, genom kompetensinsatser som gör att man snabbt förstår. Samtalsteknik bedömdes som viktigt för personalen. Nu går samtliga i samtalsteknik. På så sätt fångar denna kompetensutveckling två av skolans centrala mål, värdegrundsarbetet och det formativa lärandet. Lärarna uttrycker vid intervjun att det är viktigt att känna sig trygg som mentor och att det formativa samtalet med eleverna ska ha kvalitet (steg 6).

Ett arbetslag placerar skolan på steg 1, två på steg 2, två på steg 3, tre på steg 4, ett på steg 5, två på steg 6 och ett på steg 7. Även ledningen väljer steg 7. Vi placerar skolan på steg 6.

För att nå steg 7 krävs bl.a. att skolan arbetar aktivt med karriärplanering för sina medarbetare. Som granskare kan vi inte se att så görs, utöver den uppmuntran att gå lärarutbildning som görs för de obehöriga lärarna. I karriärplanering ingår ett medvetet förhållningssätt för att medarbetarnas potential till fullo ska tas i anspråk.

Resursutnyttjande

Skolan har en ekonom som varje månad gör uppföljning av löpande intäkter och kostnader med ledningsgruppen. Även arbetslagen kan vid behov få hjälp med sina ekonomiska uppföljningar (steg 1).

De senaste två åren har det varit överskott i budgeten och för 2014 var nettoresultatet vid bokslutet 2,2 miljoner kronor. År 2012 skedde ett huvudmannabyte från ett gymnasieförbund till Svalövs kommun. I den övergången uppstod ett underskott till följd av brister med ett nytt ekonomisystem. Skolan har enligt tabell 6 kostnader som vida överstiger genomsnittet i riket. Den viktigaste förklaringen till det är i huvudsak de kostnadskrävande yrkesprogrammen. Ekonomin anses nu vara stabil enligt skolledningen (steg 2).

Tabell 6: Kostnader och nettoresultat

Kvalitetsområde Resursutnyttjande	Svalöfs Gymnasium år 2013	Genomsnitt gy i riket år 2013 enligt Skolverket
Totalkostnad per elev	166 800 kr	106 200 kr

Prognoser görs i relation till budget och utfall månadsvis både på verksamhetsnivå och på arbetslagsnivå (steg 2).

Arbetslagen har en egen budget och utifrån den görs de prioriteringar som anses vara bäst för arbetslagets verksamhet. Skolledningen erbjuder flera gånger/år personalen att delta i träffar där skolans ekonomi går igenom. Vi anser därmed att skolan har metoder för att skapa delaktighet i ekonomin (steg 3). I arbetslagens ekonomiska uppdrag ligger att se till att anpassa resurserna till elevernas behov av utveckling och stöd. Alla ekonomiska beslut och prioriteringar föregås av diskussioner och överenskommelser mellan den personal som ingår i arbetslaget. Exempel på det är ett arbetslag som kommer att köpa in fler datorer. I flera arbetslag berättar lärarna att de upplever det som positivt att de flesta beslut som rör det dagliga arbetet fattas nära eleverna och

verksamheten (steg 3). I personalhandboken finns en årsklocka som beskriver det systematiska kvalitetsarbetet månad för månad under ett läsår. Inför varje händelse finns tid avsatt för arbetet. I samtal med enskilda personer och i intervjugrupperna framkommer det att Qualis är ett väl etablerat kvalitetsverktyg på skolan. Vi anser att kriteriet "Rektorn säkerställer att stöd och resurser finns för det systematiska kvalitetsarbetet" är uppnått (steg 3).

Metoder för resurshandling utvecklas på både verksamhetsnivå och arbetslagsnivå. De senare har stort inflytande över hur de ekonomiska resurserna kopplade till programmen ska användas (steg 4). En viktig resurs i sammanhanget är tid och det finns tid avsatt i exempelvis arbetslag, ämneslag, ledningsforum och ledningsgruppen för kvalitetsarbete. De två återkommande utvärderingsdagarna i juni utgör underlag för kommande års kvalitetsarbete. Tid avsätts för återkommande diskussioner om kvalitetssäkring av utbildningen dvs. innehåll och arbetssätt (steg 4).

I och med att arbetslagen ansvarar för den största delen av arbetslagets budget, verifieras att ett effektivt resursutnyttjande tillämpas i alla delar av verksamheten. Ökat budgetansvar leder till ökat gemensamt ansvar för arbetslagets budget. Ökad flexibilitet och möjlighet till snabba beslut och omprioriteringar är också en effekt av ekonomiskt självstyrande arbetslag (steg 5).

Insatta resurser utnyttjas väl och leder till hög måluppfyllelse i det nationella uppdraget. Att så sker utvärderas på utvärderingsdagarna. Resursanvändning kopplat till resultat redovisas i kvalitetsredovisningen. För att nå steg 6 krävs också att skolan når de högre stegen inom kvalitetsområdena Kunskaper och färdigheter, Trygghet och trivsel samt Elevernas ansvar för eget lärande. Svalöfs Gymnasium når här steg 6, steg 7 och steg 6 inom respektive kvalitetsområde (steg 6).

Den decentraliserade budgeten medför att alla i ett arbetslag deltar i diskussioner om hur pengarna ska användas. De olika åsikter som kan komma fram blir en del i både fokus och ansvarstagande. Vi anser att alla medarbetare har fokus på och tillämpar metoder för god resurshandling. Det blir en naturlig effekt av att tillsammans med sina närmaste kollegor komma fram till hur resurserna ska hanteras för att utfallet för eleverna ska bli så bra som möjligt (steg 7).

Två arbetslag placerar skolan på steg 2, ett på steg 3, fem på steg 4, två på steg 5 och två på steg 7. Ledningen placerar skolan på steg 7. Vi instämmer i ledningens bedömning.

Image

Skolan gör försök att påverka sin image. Skolan deltar vid mässor, i branschtävlingar och använder Facebook. Elevrepresentanter finns med vid informationskvällar och öppet hus (steg 1).

Vid personalintervjun uttrycker personal: "Var och en är en levande reklampelare, många är med på mässor. Alla APL-värdar bemöts så de ska förstå vilken bra skola detta är. Alla skolans verksamheter är involverade i att påverka skolans image, även vaktmästeri, lokalvård osv"

(steg 2). Skolan följer upp hur imagen har påverkats av de egna insatserna vid de årliga utvärderingsdagarna enligt skolledningen (steg 2).

Skolan har flera metoder för att informera om sin verksamhet och marknadsföra sig själv. Utöver vad som nämnts under steg 1, har skolan anställt en kommunikatör för extern kommunikation och marknadsföring (steg 3). Skolans image speglar verksamheten. Vid föräldraintervjun betonar föräldrar att professionaliteten på skolan gör att behovet av föräldrars inflytande minskar. De uttrycker även på andra sätt ett förtroende för skolan. 87 procent av personalen instämmer helt eller till stor del i att de totalt sett är nöjd med sin skola och 70 procent av föräldrarna instämmer helt eller till stor del i att de kan rekommendera sina vänner att placera sina barn i skolan (steg 3).

Skolan utvärderar efter varje aktivitet, vid utvärderingsdagarna och i Qualisenkäten som används årligen för att förbättra sin image. Nya elevers uppfattning följs upp. Alla elever har profilkläder (steg 4). Resultatbilden är genomsnittlig eller strax över genomsnittet för motsvarande skolor, varför vi anser att imagen speglar skolans förmåga att genomföra det nationella uppdraget. Skolan arbetar aktivt med så kallad skuggning för att nya elever ska se verksamheten innan de börjar, så de ska kunna se att skolan håller vad den lovar i sin information. För en högre image än den nuvarande krävs dock att betygsresultaten förbättras (steg 4).

Ett arbetslag placerar skolan på steg 3, två på steg 4, två på steg 5 och sju på steg 7. Också ledningen placerar skolan på steg 7. Vi bedömer att skolan når steg 4.

Skolans viktigaste marknadsförare är eleverna. Endast 64 procent instämmer helt eller till stor del i att de kan rekommendera sina kompisar att börja i skolan. En liten uppgång från 2013 med 2 procentenheter men betydligt lägre än 2012 då eleverna ansåg detta till 72 procent. Personal och föräldrar har en något mer positiv uppfattning, dock utan att ligga på riktigt höga värden. Var femte förälder som besvarat enkäten instämmer inte alls eller vet ej på frågan "Jag kan rekommendera mina vänner att placera sina barn i skolan". Därför gäller det för skolan att utveckla arbetet så eleverna blir mer stolta över sin skola. För att nå steg 5 krävs att skolan har en god image och att skolan är känd för att ha hög måluppfyllelse i det nationella uppdraget utifrån sina förutsättningar. Som granskare bedömer vi att elevernas tveksamhet ska tas på allvar och att skolan närmare behöver analysera varför de inte ser mer positivt på sin skola. Resultatbilden svajar och behöver stabiliseras på en något högre nivå för att det andra kriteriet på steget ska vara uppnått. En kommunikatör är viktig för det fortsatta arbetet men än viktigare är det inre arbete som behöver utvecklas för att stärka elevernas nöjdhet och elevernas betyg.

Slutomdöme

Svalöfs Gymnasium har med sin kompetenta och insiktsfulla skolledning, sin engagerade personal och sina positiva elever goda förutsättningar att komma mycket långt i det fortsatta kvalitetsarbetet. Vid denna tredje granskning når skolan totalt 103 poäng, ett utmärkt resultat och något bättre än vid förra granskningen. Skolan är därmed fortsatt certifierad enligt Qualis kvalitetssäkringssystem. Kravet för certifiering är minst 60 poäng och lägst steg 3 inom alla kvalitetsområden. Skolan ska konsolidera sitt goda arbete vad avser Trygghet och trivsel,

Organisation, Styrning och ledarskap och Resursutnyttjande som samtliga når steg 7 vid denna granskning. Skolan behöver arbeta vidare med övriga kvalitetsområden inom Qualistrappan.

Vi bedömer att skolan i första hand bör arbeta vidare med områdena:

- **Arbetsätt och lärarroll:** Lärarnas förmåga att stimulera nyfikenhet och självförtroende ska hållas levande. Elevernas möjligheter att påverka i arbetslagen via utvärderingar likaså. Det ämnesintegrerande arbetet stimulerar ett helhetstänkande och underlättar för en pedagogisk samsyn. Ändock behöver skolan utveckla:
 1. Diskussioner i och främst mellan arbetslag om vad som är viktig kunskap behöver utvecklas för att skolan ska uppnå en samsyn om kunskapsbegrepp och kunskapsutveckling och inte minst lära av varandra.
 2. Programrådsarbetet och kontakterna med branscherna för att ytterligare vidareutveckla kvaliteten på APL för alla yrkesutbildningar.
- **Delaktighet och image:** Det finns en delaktighet för eleverna i undervisningsprocesserna som ska värnas och gärna vidareutvecklas. Flexibiliteten i mötet mot elevens behov är föredömlig. Ett formativt förhållningssätt i bedömningsarbetet möjliggör för eleverna att bli delaktiga och ansvariga för sitt eget resultat. Denna professionalitet öppnar för:
 1. Utveckla metoder för att kvalitetssäkra att elevernas delaktighet tas tillvara. Gör fördjupade uppföljningar och utvärderingar för att tillvarata elevernas synpunkter.
 2. Säkerställ att eleverna vågar ta upp undervisningskritiska synpunkter vid sina klassråd och att de följs upp av arbetslagsledare och ansvarig biträdande rektor.
 3. Skolledningen behöver ytterligare utveckla strukturen för elevernas formella inflytande. Ett forum startas där frågor som inte kan hanteras av ett enskilt arbetslag kan bearbetas. Ge eleverna snabb feedback på vad som går att förändra respektive inte.
 4. En framväxande medvetenhet hos skolledningen med risken för att arbetslag isoleras från varandra, ska omsättas i:
 - en plan för hur arbetslagen än mer kan lära av varandra och att personal och elever tydligare kan uppleva att det är EN skola. Utvärdera effekten av planerade insatser.
 - en plan för hur eleverna ska lära känna varandra och varandras utbildningar. Värdegrundsarbetet behöver ta udden av den negativa jargong som finnas mellan olika elevgrupper. Utvärdera effekterna av insatserna.Ser eleverna och personalen skolan som en gemensam helhet med kunskap om skolans olika utbildningar, förbättras sannolikt elevernas möjligheter att göra reklam för varandras utbildningar och skolan kan nå den image som skolan förtjänar.
- **Kommunikation:** Lärplattformen Arena används flitigt inom organisationen och det finns ett öppet och tillitsfullt klimat. Det externa samarbetet med högskolor kan utvecklas. Likaså kan utveckling av omvärldsbevakning synliggöras.
 1. Omvärldsbevakningen kan utvecklas. Påvisa hur den får genomslag i den pedagogiska verksamheten och hur den kan bli en integrerad del i vardagsarbetet.

2. Utveckla kontakterna med högskolan, inte minst för de högskoleförberedande utbildningarna.

För de kvalitetsområden vi placerat lägre än steg 6, finns i samtliga fall insatser som ligger på högre steg än den slutliga bedömningen. För att uppnå dessa högre steg krävs företrädesvis förbättringar av analysen. Detta kan även gälla områden vi placerat på steg 6. Arbetet med utveckling och förankring av olika metoder och verktyg behöver generellt utvecklas.

Avslutningsvis vill vi tacka rektor, biträdande rektorer samt all personal, alla elever och de föräldrar vi mött, för ett givande besök och vänligt bemötande. Vi önskar Svalöfs Gymnasium varmt lycka till i det fortsatta kvalitetsarbetet.

Ystad 2015-05-18

Katrineholm 2015-05-18

Kurt Westlund

Anne-Maj Kihlstrand

Bilaga: Sammanställning av poäng.

Qualisgranskning - poängmatrix

Skola	Svalöfs gymnasium
--------------	-------------------

Kvalitetsområden		Faktor	Steg							Poäng	
			1	2	3	4	5	6	7		
A	Kunskaper och färdigheter	3							x		18
B	Trygghet och trivsel	2								x	14
C	Elevernas ansvar för eget lärande	2							x		12
D	Arbetsätt och lärarroll	2						x			10
E	Delaktighet	2			x						6
F	Organisation	1								x	7
G	Styrning och ledarskap	2								x	14
H	Kommunikation	1						x			5
I	Kompetens	1							x		6
J	Resursutnyttjande	1								x	7
K	Image	1					x				4

Poängsammanställning		Villkor
Svalöfs gymnasium	103	
Certifiering - lägst	60	Alla kvalitetsområden steg 3 eller högre
Maxpoäng	126	