



Granskningsrapport

Qualiscertifiering av Svalöfs gymnasium 2009-05-13

Mats Bohman
Q-Steps i Sverige AB



Sammanfattning av rapporten

Svalöfs gymnasium har genomgått Qualis certifiering för första gången. Skolan är en gymnasieskola med ca 400 elever. Skolan har två nationella program, Fordon och Naturbruk, samt IV-programmet. Skolan har även särskola med inriktning mot naturbruk respektive fordon. Skolan har även vuxenutbildning och en internatverksamhet. De två senare har inte omfattats av denna granskning.

Själva certifieringen har föregåtts av att skolan genomfört självvärdering i alla arbetslag och skolans ledning. Elever, personal och föräldrar har besvarat enkäter. Skolan har lämnat ifrån sig en skriftlig redovisning samt vissa nyckeltal. Själva certifieringen har genomförts under två dagar i maj 2009. 16 verksamhetsbesök genomfördes och sju olika grupper har intervjuats.

Skolan blir certifierad. Totalt når man 71 poäng. Skolan uppvisar en ojämn kvalitet. På fem av de elva kvalitetsområdena ligger skolan på steg 3. På de andra sex ligger man på steg 5 eller 6. Skolans styrkor är ett framgångsrikt arbete för att skapa trygghet och trivsel, där den gemensamma överenskommelsen är ett gott exempel. Skolan har en tydlig och väl fungerande organisation med arbetslag som tar fullt ansvar för elevernas ansvar och utveckling och prioriteringen av resurser inom laget. Skolan uppvisar goda kunskapsresultat och man har flera framgångsrika metoder för att kommunicera, informera och marknadsföra. Den har en god image som förenar förnyelse och tradition.

Skolans förbättringsområden är att utveckla elevernas delaktighet i planering, genomförande och uppföljning av det egna lärandet. Vidare behöver man skapa en helhet i lärandet som bygger på integration av kärn- och karaktärsämnen samt elevernas individuella utvecklingsplaner. Metoderna för att skapa förståelse och delaktighet behöver förstärkas och förtydligas. Viktigt är inte minst att utjämna de skillnader som finns mellan arbetslagen vad gäller syn på lärande och arbetssätt.

Svalövs gymnasium - en kort presentation

Svalöfs gymnasium är en kommunal gymnasieskola med ca 400 elever. Skolan är en av 7 gymnasieskolor i gymnasieförbundet Landskrona-Kävlinge Svalöf. Skolan har två nationella program, IV-programmet, särskola och vuxenutbildning. De nationella programmen som skolan har är Naturbruksprogrammet med inriktningarna jordbruk, djurvård och naturvetenskap samt Fordonsprogrammet med inriktningar personbil och transport. Särskolans inriktning är mot jordbruk samt djurvård. Skolan har ett internat där många av eleverna bor. Skolan har 11 arbetslag. Skolan har ca 100 medarbetare. Skolan har många olika lokaler och platser där verksamheten bedrivs och en stor areal åkermark. Skolan har ett skoljordbruk, med anställda som ansvarar för den grundläggande driften. Huvudbyggnaden som ligger i själva Svalöf utgörs av en 100-årig mäktig tegelbyggnad. Skolan har under de senare åren genomgått en genomgripande om- och tillbyggnad. Skolan har fått lokaler anpassade för en modern skola, organiserad i arbetslag och med flexibla arbetssätt. Skolan har medvetat valt att inte ha något



särskilt personalrum eller särskilda toaletter för personalen. Både elever och personal använder matsalen när man tar en kopp kaffe. Lärarnas arbetsrum finns inom de lokaler som respektive arbetslag disponerar.

Skolan leds av en verksamhetschef och tillika rektor, Lena Hansson. Skolan har en rektor till, Mikael Skeensgård. Skolan har en ledningsgrupp med ledare som ansvar för programmen, resursteamet, skoljordbruket respektive internatet. Varje arbetslag har en arbetslagsledare.

Denna certifiering omfattar de nationella programmen på gymnasieskolan, IV-programmet samt särskolan. Vuxenutbildningen och internatet har inte granskats.

Genomförande av arbetet med självvärdering och certifiering

Svalöfs gymnasium skolan har genomfört en självvärdering i anslutning till Qualis-trappan och de elva kvalitetsområdena, som speglas i Qualis-trappan. Man har också vid självvärderingen använt de sammanlagt ca 100 kriterier, som utformats i anslutning till de sju stegen i Qualis-trappan. Nedan redovisas resultatet av arbetslagens och ledningens självvärdering översatt till den nu gällande matrisen. Längst till höger redovisas den bedömning jag gjort.

Område	NPA	NPB	NPC	NPNV	FPPB	FPTP	FP4	NP4	IV	Res	S/U	Ledn	Extern värdering
A.	3	7	7	3	4	5	5	7	5	2	3	5	5
B.	3	4	0	4	0	3	3	3	4	1	5	3	3
C.	2	7	3	3	2	4	3	1	2	2	2	3	3
D.	4	2	4	2	3	3	2	3	4	4	4	4	3
E.	4	6	7	1	5	4	3	3	6	3	7	4	3
F.	4	2	4	2	2	5	6	6	5	5	4	6	6
G.	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	5	3
H.	6	2	5	2	2	6	3	6	5	3	6	6	6
I.	2	1	4	4	2	4	1	2	5	4	4	5	5
J.	3	6	4	2	1	1	3	3	7	6	4	6	5
K.	3	3	4	4	6	7	4	6	7	7	4	7	7

Bland de utvärderingsmetoder, som Svalöfs gymnasium har använt, kan först nämnas enkäter till elever, föräldrar och personal. Av 398 elever har 244 besvarat elevenkäten. 92 av 100 personal har besvarat personalenkäten och endast 37 föräldrar har besvarat föräldraenkäten. Antal föräldrar som besvarat enkäten är väldigt lågt, och det gör att resultaten inte blir helt relevanta.

Skolledningen har vidare avlämnat en skriftlig redovisning av hur arbetet bedrivs inom de elva områdena samt vilka utvärderings- och förbättringsmetoder skolan använder sig av. Därtill har vissa kvantitativa tal redovisats avseende kunskaper och färdigheter, organisation,



kompetens och resursutnyttjande. Dessa redovisningsformer har kompletterats med de planer och rapporter som skolledningen funnit relevanta för att belysa kvaliteten i skolan.

Certifieringen har skett i form av att undertecknad extern granskare tillbringat två dagar i skolan. Ovan nämnda material från skolan har kunnat studeras före besöket. Under själva besöksdagarna genomfördes 16 verksamhetsbesök i skolans olika delar och program. Vidare har det genomförts gruppintervjuer med sju olika grupper. De grupper som intervjuats är representanter för eleverna, lärare, resursteamet, övrig personal och föräldrar. Därtill har fackliga företrädarna intervjuats. Slutligen intervjuades även ledningsgruppen. Vid besök och intervjuer har fokuseringen legat på områden och kriterier i anslutning till Qualis-trappan.

Verksamhetens kvalitet inom elva områden

Trygghet och trivsel

Det första man slås av är de goda resultat som skolan får på frågan om man trivs i skolan. 71 % av eleverna instämmer eller till stor del i det respektive 84 % av personalen. 75 % av föräldrarna som besvarat enkäten anser deras barn trivs i skolan. 90 % av eleverna säger att de har en kamrat att vara med om de vill. I intervjuerna och under verksamhetsbesöken bekräftas denna bild. Eleverna säger att de trivs för att det finns mycket trevligt folk på skolan. Lokalerna är bra. Man har valt en inriktning och får vara med andra som valt denna, och man får vara den man är. De intervjuade lärarna framhåller att man har en stor frihet under ansvar. De senaste årens utvecklingsarbete har varit positivt – fast några tycker att det gått för fort. Lärarna ser den röda tråden i utvecklingen och ser positivt på fokuseringen på de pedagogiska frågorna i utvecklingsarbetet. Även representanterna för resursteamet och övrig personal instämmer i detta. Föräldrarna framhåller i sin intervju att man trivs för att det är liten skola där alla känner alla och att sammanhållningen är god. Skolan har ett bra läge. Ombyggnationen har varit positiv. Eleverna får träna sin självständighet. De fackliga företrädarna blir närmast förvånade när de hör att så många som 84 % svarat att de trivs på skolan. Någon menar att det är de yngre som trivs bättre än de äldre. De stora förändringar som har genomförts har fått till konsekvens att flera som varit negativa till förändringarna har slutat.

När man går runt i skolan upplever man att det är ordning och reda. Lokalerna är fina och välstädade. Man ser inget klotter eller skadegörelse. Atmosfären är lugn, avspänd och välkomnande. Förhållandet mellan elever och vuxna kännetecknas av förtroende och ömsesidig respekt. Av personalenkäten framgår att 83 % instämmer helt eller till stor del i att förhållandet präglas av detta. 70 % av eleverna instämmer i att det har förtroende för sina lärare. 69 % instämmer i att de vuxna i skolan bryr sig om och hjälper. I intervjun berättar resursteamet att arbetslagen bidragit positivt till att skapa detta goda förhållande. Man möts inte bara i relationen lärare – elev utan som en person som träffar en annan. Eleverna kan bidra med sina erfarenheter och kunskaper lika mycket som läraren. Skolan mäter elevernas trygghet och trivsel.

I den skriftliga redovisningen beskrivs att skolan har system för att följa upp närvaro och frånvaro. Att dessa system fungerar bekräftas av både intervjuade elever och föräldrar. För-



äldrarna tycker att skolan agerar snabbt och bra vid frånvaro. Dock är rutiner olika mellan arbetslagen. I skolans värdegrund står att lärarna ska kontrollera närvaron – inte frånvaron. Att så sker kunde ses vid verksamhetsbesöken. Vid besöken var det inte fullt möjligt att få klart för sig om verksamheten startar på avtalad tid, eftersom flera besök skedde i pågående verksamhet. Ett besök skedde i en lektion som precis startade och det kunde observeras att ett antal elever kom sent. I intervjun berättar eleverna att det är lite sisådär med att komma i tid. Man skyller på att bussarna kan vara sena. I det skriftliga material som redovisats finns en blankett som används vid mottagande av nya elever. De intervjuade föräldrarna tycker att introduktionsprogrammet för nya elever är bra. Introduktionen fungerar även bra för elever som kommer under pågående termin. Resursteamet å sin sida menar att det fungerar olika på olika program.

Att skolans likabehandlingsplan är känd och förankrad bekräftas av resursteamet. Eleverna känner till likabehandlingsplanen. I händelse av mobbning eller kränkande behandling tar lärarna tag i det. Av elevenkäten framgår att 65 % av eleverna instämmer helt eller till stor del i att de får hjälp av vuxna när de blir mobbade eller trakasserade. På motsvarande fråga svarar 51 % av föräldrarna att de instämmer helt eller till stor del.

På den absoluta merparten av lektioner som besöktes rådde god arbetsro. Av elevenkäten framgår att 59 % instämmer helt eller till stor del i att det råder arbetsro. Samtidigt instämmer 28 % inte alls eller bara till viss del i detta. 70 % av personalen, och 65 % av föräldrarna, instämmer i att det råder arbetsro. I intervjuerna säger eleverna att arbetsron varierar. Det beror på vilken lärare det är. I vissa klasser pratar elever som inte har något att göra. De som vill arbeta ostört kan hitta egna utrymmen. Oftast löser lärarna frågan om arbetsro. Lärarna anser att arbetsron är ganska bra. De nya lokalerna har bidragit till att förbättra den. Bilden bekräftas av ledningsgruppen som anser att arbetsron är i stort sett bra. Den har förbättrats.

90 % av personalen instämmer i att vuxna reagerar på regelbrott, okamratligt beteende, mobbning och andra trakasserier. De intervjuade eleverna berättar att vuxna reagerar på regelbrott, men att det varierar hur man reagerar. Att det finns skillnader framgår av personalenkäten. 65 % instämmer i att man har lätt att enas om gemensamma normer samtidigt som 27 % anser att så inte är fallet. Skolan har allmänna ordnings- och trivselregler. Av elevenkäten framgår att 74 % instämmer i att man följer dess.

När det kommer till frågan om skolan samverkar med föräldrar och myndigheter kring normer och värden framkommer att resursteamet tycker att så sker. Skolan skulle kunna göra mer inom detta område. I intervjun berättar föräldrarna att skolan arbetar bra när det gäller normer och värden. Vid föräldramöten har man delat ut trivselreglerna. Detta bekräftas av de intervjuade lärarna. I personalenkäten instämmer 63 % helt eller till stor del i att man gör föräldrarna delaktiga i diskussioner kring normer och värden. Av de få föräldrar som svarat på föräldraenkäten instämmer 51 % i att de har fått vara delaktiga.

Skolan har flera metoder för att skapa trygghet och trivsel samt för att hantera konflikter och de är förankrade. Resursteamet ger som exempel de hälsosamtalen som skolsköterskan har, öppen vägledning med SYV och att kurator vid behov kan medverka i och stötta arbetslagen. I den skriftliga redovisningen nämns den gemensamma överenskommelsen mellan personalen



också som en metod. I intervjun berättar ledningsgruppen att vuxna stöttar varandra i stökiga situationer. Mentorssystemet nämns också som en metod för att skapa trygghet och trivsel.

Efter en längre tids arbete där all personal var delaktig har skolan tagit fram den gemensamma överenskommelsen när det gäller förhållningssätt och arbete med eleverna under undervisningspass. All personal har fått underteckna denna överenskommelse när den infördes hösten 2008. Alla medarbetare som intervjuas känner till denna och synen på den varierar något. Lärarna och resursteamet menar att det gemensamma värdegrundsdokumentet är om något att strävar emot. Den är ett inriktningsdokument för den fortsatta utvecklingen. Representanterna för den övriga personalen menar att överenskommelsen har bidragit till att öka det kollektiva ansvarstagandet. Meningarna är delade om huruvida öppenheten mellan personalen har ökat till följd av den. Vidare anser vissa att överenskommelsen är en sammanställning av saker man redan varit överens om – något som sitter i väggarna. Andra menar att det är något nytt. De fackliga företrädarna ser överenskommelsen mer som ett riktmärke. Det är oklart vad som händer om man bryter mot den. De fackliga företrädarna har frågat rektor om vad som händer, men fått svävande svar som de upplever det. Ledningsgruppen framhåller att överenskommelsen ska ses som starten på något nytt, inte som en summering av saker som man redan varit överens om och som sitter i väggarna. Väggarna har man rivit. Rektor menar att det är tydligt vad som händer om man bryter överenskommelsen. Det är i längden inte förenligt med anställningen att inte hålla sig till den.

Inom detta kvalitetsområde, liksom nästan alla andra, varierar arbetslagens självvärdering kraftigt. Den varierar mellan steg 2 och 7, med flest som placerat skolan på steg 5. Ledningen har placerat skolan på **steg 5**. Jag instämmer i denna bedömning. Det är bekräftat att skolan tveklöst når detta steg, och man är på god väg när det gäller steg 6 att ha en gemensam värdegrund som syns i det dagliga arbetet. Den gemensamma överenskommelsen finns och är känd av alla. Den syns också till stora delar i det dagliga arbetet, men synen på överenskommelsen och synliggörandet av den i alla delar av verksamheten behöver förbättras. Skolan uppvisar många styrkor inom området, där överenskommelsen är en och den höga trivseln en annan.

Elevernas ansvar för eget lärande

För att klara den grundläggande nivån krävs att eleverna känner till och förstår målen i de aktuella kursplanerna/arbetsområdena. Ordagrant ställer detta kriterium höga krav, men ska tydas som att eleverna känner till vilka mål som gäller för den kurs de läser och vilka krav som krävs för att få ett visst betyg. Under verksamhetsbesöken kunde en stor majoritet bekräfta att de känner till målen för den kurs de läser. Det sågs även flera exempel på konkretisering av kursmålen i skrift och vad som krävs för ett visst betyg. Det gavs även exempel på där lärare gick igenom kursmålen och kriterierna. I ett fall sa lärarna att denna gått igenom kursmålen och kriterierna mycket tydligt, men ingen av de intervjuade eleverna sade sig känna till detta. Av personalenkäten framgår att 75 % instämmer helt eller till stor del i att eleverna får ta ansvar för sitt lärande i förhållande till ålder och mognad. Detta kunde bekräftas under verksamhetsbesöken.



Av det skriftliga underlaget framgår att skolan använder individuell utvecklingsplan (IUP). Alla elever som fick frågan under verksamhetsbesöken kunde bekräfta att de har en individuell utvecklingsplan. De intervjuade eleverna berättar att de har en IUP men den påverkar i mindre grad uppläggningsen av lärandet. Att så är fallet framgår också av samtal med elever under verksamhetsbesöken. En elev sa dock att hennes IUP hade stor inverkan på hennes lärande. Hon hade haft dåligt fokus på skolan och skolkat en hel del, men nu har hon en IUP som tydliggör vad hon måste arbeta med för att få goda betyg. Lärarna berättar i sin intervju att IUP'ns roll i uppläggningsen av lärande varierar. Man har kommit olika långt inom olika arbetslag. Eleverna har svårt att förstå IUP'ns roll och betydelse. Samma bild framkommer i elevenkäten. Endast 49 % instämmer helt eller till stor del i att IUP styr lärandet, och 56 % instämmer i man formulerar egna mål för lärandet. Av personalenkäten framgår att 65 % instämmer i att utvecklingsplanerna och målen styr uppläggningsen av lärandet.

I den skriftliga redovisningen beskriver skolledningen att eleverna får leda sina egna utvecklingssamtal. Detta är ett led i att formulera egna mål att sträva efter. I intervjun berättade några elever att man är tveksamma till att leda sina egna utvecklingssamtal. Man ser inte riktigt vinsten med det. Denna tveksamhet bekräftas av elevenkäten. Enbart 56 % instämmer i att man tycker att utvecklingssamtalen är bra. De intervjuade föräldrarna framhåller å sin sida att utvecklingssamtal är bra. Det är bra att eleverna får leda dem själva. Man tycker att IUP'n är bra. Man får information om hur ens barn ligger till i olika ämnen. Av föräldraenkäten framgår att 84 % instämmer helt eller till stor del i att utvecklingssamtalet bygger på individuell utvecklingsplan och annan dokumentation.

I självvärderingen placerar ledningen och fyra arbetslag skolan på steg 3. Tre arbetslag placerar skolan på steg 4. Två lag har bedömt att skolan inte ens når steg 1. Jag placerar skolan på **steg 3**. Detta steg är klart uppnått. Till viss del når skolan steg 4. Vissa arbetslag har kommit längre när det gäller att låta uppläggningsen av lärandet styras av den individuella utvecklingsplanen och målen. Att låta eleverna leda sina egna utvecklingssamtal är även ett led i att uppnå detta. Dock har man inte den bredd och djup i metoderna för att nå steg 4. Att få till detta inom alla arbetslag är ett förbättringsområde.

Arbetsätt och lärarroll

Inom detta område är arbetslagens och ledningens självvärdering mer samlad. Flertalet har placerat skolan på steg 2 eller 3.

Vid verksamhetsbesöken kunde konstateras att eleverna har tillgång till aktuella och relevanta kunskapskällor. Böcker som används är aktuella, det finns god tillgång på datorer och många använder dator. I karaktärsämnen kunde man se att skolan har god tillgång på maskiner, fordon och verktyg. I smådjurstallet kunde jag se att man har tillgång till många olika arter. Vidare berättar skolledningen att man har gott om lantbruksdjur och stora arealer åkerfält.

Under verksamhetsbesöken sågs många exempel på varierade och flexibla arbetsformer. Kreativitet och skapande fanns som inslag i flertalet. Flera exempel gavs också på problemlösning och kritiskt granskande. Goda exempel var elever som i engelska fick diskutera hur



pass allvarliga olika former av brott är. Ett annat gott exempel var elever som var med och byggde ett hus, där de praktiskt fick lösa olika problem, liksom elever i en särskoleklass som fick göra kontroll av en traktor efter en uppjord lista med kontrollpunkter. Av elevenkäten framgår att eleverna är nöjda med variationen i arbetsätt. 76 % instämmer helt eller till stor del i att man får arbeta på många olika sätt i skolan.

Även om eleverna säger att den individuella utvecklingsplanen inte styr uppläggnen av lärandet så svarade flera elever att det finns en individuell uppläggnen och att man är nöjd med den. Vid besöket på IV-programmet kunde observeras att eleverna satt och arbetade med de individuellt upplagda studierna. De elever som jag pratade med hade fokus på vad de skulle göra. 59 % av eleverna som besvarat elevenkäten instämmer i att de får vara med och planera sitt arbete i skolan. Vad gäller delaktighet i uppläggnen av lärandet ger de intervjuade eleverna exempel på att de får vara med och planera läxor och i vissa fall genomförandet.

Av personalenkäten framgår att 66 % instämmer helt eller till stor del i att man utvärderar och dokumenterar kontinuerligt arbetsätt och arbetsformer tillsammans med eleverna. I intervjun med lärarna berättar de att kursutvärderingar görs efter en del kurser och temaarbeten. Det kan ske i form av enklare enkäter eller diskussioner med eleverna. Ledningsgruppen menar att arbetslagen har kommit olika långt när det gäller detta.

Eleverna fick frågor om hur bra skolan är på att ge utmaningar. Några elever tycker att lärarna inte är så bra på att utgå ifrån vad man som enskild elev har för förkunskaper. Även förmågan att ge utmaningar varierar. Eleverna som representerade transport, personbil och djurvård tycker att lärarna är bra på att ge utmaningar. Av elevenkäten framgår att 77 % instämmer helt eller till stor del i att lärarna är kunniga och ger utmaningar. Motsvarande andel när det gäller frågan om lärarna utgår ifrån vad man kan är 56 %. Nästan en av fyra, 24 %, instämmer inte i detta.

Även när det gäller integration mellan kärn- och karaktärsämnen berättar eleverna att det kunde ske i större omfattning. Djurinriktningen har kommit längre när det gäller integrationen. Denna bild bekräftades under verksamhetsbesöken. På besöken inom djurvårdsinriktningen sågs både exempel på integration och eleverna kunde ge exempel på detta. Ett gott exempel sågs även inom personbil. Eleverna fick skriva instruktioner till en praktisk övning de gjort. Sedan fick en kamrat försöka göra samma övning med hjälp av instruktionen. Här samarbetade läraren i karaktärsämnet med läraren i svenska. Vad det gäller integration gavs flest exempel när det gäller svenska och karaktärsämnen. Exempel på integration med engelska var få och inga exempel kunde ses på integration mellan matematik och karaktärsämnen.

Jag placerar skolan på **steg 3**. Visserligen så styr inte den individuella utvecklingsplanen uppläggnen av lärandet, men flera elever omvittnar att det finns en individuell anpassning. Steg 4 är dock inte uppnått med tanke på integrationen mellan kärn- och karaktärsämnen som inte har den bredd som krävs. Inte heller utvärdering av arbetsformer och arbetsätt sker i den omfattning som krävs för klara steg 4. Skolans styrkor är att man många och varierade arbetsätt. Skolans vision "Lärande på riktigt" syns i vardagen. Dock ser man även här skillnader mellan arbetslagen inte minst när det gäller integration mellan kärn- och karaktärsämnen. Att utjämna dessa skillnader är ett förbättringsområde.



Kunskaper och färdigheter

Några nyckeltal för Svalöfs gymnasium skolan redovisas i tabellerna nedan.

Genomsnittlig betygspoäng Naturbruk

Program	2006	2007	2008
Svalöf	14,4	14,4	14,4
Friskolor	14,0	14,1	14,5
Riket	13,5	13,6	13,5

Genomsnittlig betygspoäng Fordonsprogrammet

Program	2008
Svalöf	13,8
Rönnowska skolan	10,2
Klippan	11,8
Frans Möllergymnasiet	9,5
Riket	11,6

Resultat nationella kursprov 2008

Enhet/Kursprov	Engelska A	Matematik A	Svenska B
Svalöf	94 %	48 %	87 %
Riket*	94 %	76 %	89 %

*)Avser ett medelvärde för ett urval skolor i riket

Andel med slutbetyg, andel behöriga till högskolan 2008

	Svalöf	Riket
Slutbetyg	72 %	72 %
Behöriga till högskola	69 %	65 %

Av tabellerna kan man se att skolan uppnår bra resultat när det gäller betygspoäng. Inom naturbruk ligger man över riket och i nivå med friskolor 2008. Man har även bibehållit samma nivå under flera år. Även på inom fordon ligger man högre än ett antal jämföra skolor och riket. Andel med slutbetyg respektive andel behöriga till högskola ligger i nivå med riket eller något högre. Vad gäller nationella proven är resultaten inte lika bra. I engelska är man i nivå med riket, i svenska något under och i matematik långt under riket. Det är mindre än hälften som har blivit godkända. 2007 var andelen godkända 78 % och enligt skolledningen är prognosen för 2009 att hamna på liknande nivå. Om detta stämmer så var det kraftig avvikelse för 2008. Något skäl till detta har inte redovisats. Av de elever som besvarat föräldrarenkäten instämmer 71 % till helt eller till stor del i att skolan ger goda kunskaper och färdigheter. 57 % av elever instämmer i att de når bra studieresultat. Föräldrarna som intervjuades tycker att skolan ger goda kunskaper och färdigheter.

Ett gott resultat som skolan själv redovisat är andelen som går vidare till nationellt program efter ett år på IV. Enligt skolan ligger man på 80 % som gör det. Det kan jämföras med andra skolor som ligger under 50 %. De intervjuade föräldrarna berättar att de tycker att IV fungerar bra.



Skolan har förtydligat sina rutiner för elevvård i ett dokument som heter ”Elevvårdens fem rutor”. Detta har gjorts för att göra processen kring elevvården tydligare och effektivare. Fler frågor ska lösas på arbetslagsnivå och antal EVK ska minska. Samtliga intervjuade kunde intyga att rutinerna blivit bättre. Fler frågor hanteras inom arbetslagen. Av planen framgår att åtgärdsprogram ska upprättas vid behov.

Under verksamhetsbesöken tillfrågades eleverna om hur kunskaper och färdigheter mäts. Eleverna svarade att det görs på flera sätt – prov, inlämningar, muntligen och hur man presterar i praktiska moment. 53 % av eleverna som besvarat elevenkäten tycker att lärarnas sätt att mäta kunskaperna är bra. De intervjuade eleverna tycker att kunskaperna mäts på ett bra sätt.

Av den skriftliga redovisningen framgår att skolan har metoder för att samla in resultat på individ-, grupp- och skolnivå. De intervjuade lärarna berättar att uppföljning av kunskaper och färdigheter är man bra på det när det gäller enskilda elever. De är sämre på grupp och kursnivå. Skolledningen är av samma uppfattning. Uppföljningen av resultat fungerar bra på individnivå, men sämre på kurs och arbetslagsnivå. Den blankett som tagits fram för att redovisa resultat och åtgärder är ett sätt att förbättra detta.

Vad gäller likvärdig bedömning beskrivs i den skriftliga redovisningen att man håller på att ta fram bedömningsmatriser som ”kan” vara ett stöd. Som viktigast metod framhåller man dock att elevens delaktighet i bedömningen av arbetet. I intervjun med lärarna framkommer att man inte kommit så långt när det gäller likvärdig bedömning.

I självvärderingen har arbetslagen placerat skolan mellan steg 2 och 4. Ledningen har placerat skolan på steg 4. Visserligen når skolan det första kriteriet på steg 4 att man har kunskapsresultat som är goda i jämförelse med egna förutsättningar och jämförbara skolor. Däremot kan inte det andra kriteriet sägas vara uppfyllt – att man utvecklat och säkerställt metoder för likvärdig bedömning av kunskaper och färdigheter. Dessutom är inte metoderna för att samla in på gruppnivå tillräckligt utvecklade. Jag placerar skolan på **steg 3**. Skolans styrka är att man har goda kunskapsresultat. Ett förbättringsområde är att säkerställa likvärdig bedömning.

Delaktighet

Som extern granskare är det inte helt lätt att förstå hur elevernas delaktighet kanaliseras. Det finns en organisationsskiss över elevinflytandet. Av den skriftliga framgår att det finns klassråd, fyra intressegrupper s k ”Elingrupper”. Därtill beskrivs att det finns en arbetslagsnivå och en parallell skolnivå. Av den skriftliga redovisningen framgår att man gör regelbundna självvärderingar och enkäter för att utveckla metoderna för att göra elever och föräldrar delaktiga.

Av elevenkäten framgår att endast 48 % av eleverna instämmer helt eller till stor del i att de har inflytande över de delar av verksamheten de är berörd av. 20 % är neutrala eller tar inte ställning, 16 % vet inte. I personalenkäten instämmer 52 % i att eleverna är med i skolans planeringsprocesser. Nästan 1 av 3 (32 %) instämmer inte eller bara till viss del i detta.



I intervjun med eleverna blir inte bilden mycket klarare. Eleverna ger olika bilder av hur ofta de har klassråd. Vissa säger att man har det varje vecka, andra säger att bra haft det ett fåtal gånger. Eleverna berättar att ämnen som tas upp på klassrådet är bl a schemat. De beskriver att man är med i event- resp marknadsföringsgruppen, och vad man gör i dessa grupper. Eleverna upplever att man kunde ha inflytande över mer. Man tycker inte att det händer så mycket med saker man tar upp. Lärarna berättar i sin intervju att man har klassråd en gång i veckan eller en gång i månaden. Många frågor kommer upp och man försöker hantera så många som möjligt inom arbetslaget. Eleverna har mer intresse av att diskutera praktiska frågor än de pedagogiska. Skolledningen framhåller att alla klasser har klassråd. Det missnöje som kan ses hos eleverna i fråga om delaktighet beror på att eleverna har tagit upp en del sakfrågor där de inte fått igenom sin önskan. De mer strikta reglerna som införts bl a i internatet har också bidragit till att eleverna tycker att de inte får igenom sina önskemål. Man menar att de nya arbetslagen och lokalerna bidrar till att göra eleverna mer delaktiga.

Rektor berättar om hur formerna för elevernas delaktighet har utvecklats. I varje arbetslag utses representanter till olika intressegrupper – elevråd, matråd, eventgrupp samt marknadsföringsgrupp. Eleverna väljer representanter till de grupper man är intresserade av. Är ingen intresserad av en viss grupp så blir det inte representant till den gruppen. Eleverna som är med i elevrådet träffar rektor tillsammans med arbetslagsledarna regelbundet i grupp som heter ”Skolforum”. Där diskuteras och hanteras frågor som inte går att hantera på arbetslagsnivå.

I intervjuer berättar föräldrarna att man är nöjd med hur skolan bjuder in till utvecklingssamtal, öppet hus m m. Man känner att man är välkommen till skolan när man vill, och man blir sedd. Av föräldraenkäten framgår att 43 % instämmer i att skolan uppmuntrar föräldrarna att engagera sig i skolans verksamhet. 33 % instämmer inte i detta. Motsvarande andelar när det gäller frågan om man har inflytande över de delar av verksamheten man är berörd av är: 43 % instämmer – 27 % instämmer inte.

I intervjun med lärarna framkommer att det känns svårt att stimulera föräldrarna till att engagera sig i skolans verksamhet. Denna känsla av svårighet syns i resultat i personalenkäten. Drygt hälften (56 %) instämmer i att man uppmuntrar föräldrarna att engagera sig. Knappt en av fyra (23 %) instämmer inte i detta. De metoder som de intervjuade lärarna ger exempel på är introduktionssamtal och att man bjuder in till utvecklingssamtal. Ledningsgruppen framhåller att metoder för att göra föräldrarna delaktiga är introduktionssamtal, utvecklingssamtal och föräldramöten. Nätet är en kanal som man vill utveckla för att göra föräldrarna delaktiga.

Självvärderingarna varierar stort mellan 1 och 7. Ledningen har placerat skolan på steg 4. Om man ser till vilka metoder som skolan har redovisat så är det en korrekt placering. Resultat på enkäterna ger dock en bild av att varken elev eller förälder är så nöjda med delaktigheten, och personal tycker att det är svårt att engagera föräldrarna. Lägg därtill att det inte är helt lätt att förstå hur delaktigheten kanaliseras när man pratar med berörda. Andra dagen anar rektor att jag nog inte förstått hur det hela hänger ihop och förklarar det för mig. Så även om skolan formellt sätt har metoder så är de inte helt klara för berörda. Jag placerar skolan på **steg 3**. Ett förbättringsområde är att förtydliga hur delaktigheten kanaliseras.



Organisation

Om man ser till resultaten i personalenkäten kan man se att resultaten är bra på alla frågor.

	Instämmer inte alls eller till viss del.	Instämmer helt eller till stor del.
Skolan har en väl fungerande organisation	23 %	66 %
Mitt arbetslag fungerar väl.	21 %	69 %
Arbetslaget prioriterar och fördelar arbetsuppgifter	13 %	76 %
Jag är förtrogen med vem som fattar beslut och har ansvar i alla delar av verksamheten	22 %	72 %

Även i självvärderingen har arbetslagen skattat att skolan ligger relativt högt. Flertalet lag har placerat skolan mellan steg 4 och 6. Tre lag har placerat skolan på steg 2 och ledningen har placerat skolan på steg 6. Skolan har en hög lärartäthet - 14,3 lärare per 100 elever.

För att nå till dess nivåer krävs att skolans organisation har tydlig struktur, liksom att skolan är organiserad i arbetslag med ansvar för en grupp elever. Båda dessa kriterier är verifierade via det skriftliga material som skolan presenterat och via personalenkäten. Vidare krävs att skolan har ett väl fungerande beslutssystem med förankrade uppdrag på flera nivåer. Av personalenkäten framgår att man är förtrogen med vem som fattar beslut. Skolan har en ledningsgrupp i vilken rektorerna och programansvariga ingår. För varje arbetslag finns en arbetslagsledare. I intervjun med övrig personal framkommer att man är förtrogen med vem som fattar beslut. De fackliga företrädarna berättar att det inte finns något dokument som beskriver vem som fattar beslut i olika frågor. Man tycker dock att det är tydligt. Det har skett genom muntliga besked i vad som gäller vem som fattar beslut i olika frågor. Detta bekräftas av ledningsgruppen som säger att beslutsvägarna är tydliga. Man har medvetet gått från att meddela hur saker ligger till skriftligen till att göra det muntligen. Man har pratat om vilka beslutsvägarna är. Skolledningen framhåller vidare att det finns en delegationsordning.

Vidare gäller att skolan har en väl fungerande organisation som garanterar en god daglig verksamhet. Av den skriftliga redovisningen framgår att arbetslagen träffas två gånger per vecka. Ledningsgruppen träffas varje måndag förmiddag. Att skolan har en väl fungerande organisation bekräftas av personalenkäten liksom av verksamhetsbesöken. Den dagliga verksamheten fungerande bra i alla besökta arbetslag. De fackliga företrädarna menar att skolan har en organisation som garanterar en god daglig verksamhet.

För att nå steg fem krävs att skolan har arbetslag som tar fullt ansvar för stödja alla elevers lärande och utveckling samt att man prioriterar och fördelar arbetsuppgifter inom arbetslaget. Detta bekräftas också av personalenkäten. Av det skriftliga arbetslaget framgår att ett stort ansvar delegerats till arbetslagen. Det gäller bl a den pedagogiska verksamheten, ekonomin och schemaläggning. Utifrån ett grundarbetsschema ansvarar arbetslagen för schemaläggningen. De fackliga företrädarna ser att det skapas delaktighet genom att arbetslagen får lägga



schema, samtidigt som tycker att detta borde vara skolledningens ansvar. Både de fackliga företrädarna och representanterna för övrig personal säger att arbetslagen fungerar. Den senare gruppen menar att arbetslagsledarna uppfattar sitt uppdrag olika och sättet att leda laget varierar. Resursteamet uttrycker att arbetslagen inte fungerar bra när det gäller mötet med eleverna. Man menar att lärarna inte sitter tillräckligt med eleverna, trots att de nya lokalerna inbjuder till detta.

Steg sex förutsätter att skolan har en organisation som stödjer utveckling och som utvecklas med sitt uppdrag. Skolledningen menar att det uppfylls genom att gör regelbundna självvärderingar och enkäter. I intervjun säger man att organisationen utvecklas med sitt uppdrag genom att man gör självvärdering och diskuterar var skolan ligger till utifrån Qualiskriterierna och hur man kan bli bättre. Vidare får konstateras att det medvetna ansvar som lagts på arbetslagen och att detta utökats visar på att skolan uppnår **steg 6**. Skolan uppvisar en styrka i att man medvetet valt organisation med arbetslag som har ett tydligt ansvar för den dagliga verksamheten.

Dock når inte skolan det högsta steget. Det förutsätter att skolans alla delar samverkar och att måluppfyllelsen därigenom successivt ökar. Representanterna för övrig personal menar att informationen mellan arbetslagen ibland kan fallera. Information kan komma sent eller inte alls. Resursteamets beskriver att samverkan med arbetslagen sker idag i form av att man kommer till arbetslagen vid behov. Att utveckla samverkan mellan organisationens alla delar är ett förbättringsområde.

Styrning och ledarskap

Inom de flesta av de elva kvalitetsområdena varierar arbetslagens bedömning stort. Dock inte inom detta område. Alla lag utom ett placerar skolan på steg 2. Ett lag placerar skolan på steg 4 och ledningen placerar skolan på steg 5. Utifrån denna värdering finns det en markant skillnad mellan hur man ser på skolans styrning och ledning. Granskningen inom detta område har varit fokuserad att förstå varför denna skillnad finns.

Inledningsvis kan man konstatera att Svalöfs gymnasium genomgått stora förändringar under de senaste åren. Att så är fallet omvittnas av alla som intervjuats, och det stora flertalet är positiva till dessa förändringar. Verksamhetschefen berättar att hon rekryterades med det uttalade uppdraget att utveckla och förändra skolan. Hon framhåller detta i flera samtal med mig och berättar att hon regelbundet informerar och förankrar den utvecklingen som drivs på skolan med gymnasieförbundets chef. Att driva en förändring som innebär att riva både fysiska, psykiska och organisatoriska väggar görs givetvis inte utan att människor i omgivningen har åsikter – positiva som negativa. Att man har en förståelse för detta på skolan omvittnas också av de som har intervjuats. En del personer kan uppfatta att de blir överkörda och att de inte får vara delaktiga. Man måste dock vara noggrann vad som ligger i att vara delaktig. Det betyder att man får vara med och göra sin röst hörd, men det är inte liktydigt med att man får som man vill. Det är inte ovanligt att en del uppfattar delaktighet att man får som man vill. Det får man inte alltid i en demokrati, och man får det inte heller där det finns en ansvarig chef. Ledningen har dock alltid ett tydligt ansvar för att skapa delaktighet och förståelse.



I intervjun med lärarna framkommer att några arbetslag tycker att det finns en brist på delaktighet. Det kommer för många beslut som inte är förankrade tycker man. I sin intervju säger den övriga personalen att ledningen är tydlig med att skapa delaktighet och förståelse. Några menar att delaktighet kunde vara högre och att vissa känna sig överkörda. Dessa har också svårt att komma över att de har blivit överkörda. De fackliga företrädarna menar att ledningens förmåga att skapa delaktighet och förståelse kunde vara bättre. Man anser att tydlighet och kommunikation inte är ledningens starka sida. Skolledningen vill driva på många frågor, och de fackliga menar att de vid flera tillfällen har fått framföra att frågor bör föras till arbetslagen innan beslut fattas. Skolledningen själv menar att man arbetar mycket med att skapa delaktighet och förståelse. Oaktat hur stark denna ambition och vilja är så får det konstateras att det finns de på skolan som tycker att ledningen kunde göra mer för att skapa delaktighet och förståelse. Andra tycker att skolledningen är bra på detta.

Av personalenkäten framgår att 66 % instämmer helt eller till stor del i att skolledningen är öppen och tillgänglig i sitt ledarskap. En av fem (24 %) instämmer inte i detta. Däremot är man rörande överens om att skolledningen aktivt driver skolan utveckling. 82 % instämmer i detta, och det är en av de frågor som man framhåller som en faktor som gör att man trivs på skolan. Vad gäller ledning är alltså både kriteriet på steg två uppfyllt liksom det på steg 4. Återstår kriteriet på steg 3 om att skolan har ett ledarskap som skapar förståelse och delaktighet.

Om man ser till den formella styrningen genom mål har skolan två prioriterade mål: ”Trygghet och trivsel” samt ”Elevernas ansvar för eget lärande”. Av föräldraenkäten framgår att 59 % känner till skolans mål Motsvarande andel när det gäller eleverna är 68 %. I personalenkäten instämmer 85 % helt eller till stor del i att skolan har gemensamma mål som är tydliga. I intervjun med eleverna bekräftas att man känner till skolans mål och visionen. På fråga till lärarna till varför så många arbetslag placerat skolan på steg 2 säger några att det beror på att eleverna inte känner till målen, vilket är ett kriterium för steg 3. Så är alltså inte fallet.

För komma högre i Qualis-trappan krävs att det finns fungerande mål och utvärdering på alla nivåer. Detta har inte kunnat verifieras. I den skriftliga redovisningen nämns att skolan har två prioriterade mål. Det finns ingen beskrivning av hur dessa brutits ner på exempelvis arbetslagnivå. När ledningsgruppen får fråga om hur detta fungerar ges svävande svar. Man pratar om att den nyligen framtagna blanketten för att redovisa resultat innehåller en del där arbetslagen ska beskriva vad man gjort kopplat till skolans mål.

Vad gäller styrningen klarar skolan kriteriet på steg 3 att eleverna känner till målen. Steg 4 nås dock inte eftersom det inte har kunnat verifieras att det finns mål och utvärdering på flera nivåer. Vad gäller ledningen är både steg 2 och 4 uppnått. Tveksamheten ligger kring steg 3 när det gäller förståelse och delaktighet. Med tvekan väljer att placera skolan på **steg 3**, och det beror inte på att man till fullo klarar kriteriet om förståelse och delaktighet utan på att ledarskapet är tydligt och strategiskt. Skolledningens främsta förbättringsområde är att utveckla formerna för delaktighet och förståelse samt att utveckla mål på arbetslagnivå. Skolan uppvisar en styrka i att man har ett tydligt och strategiskt ledarskap som aktivt driver skolans utveckling.



Kommunikation

Av föräldraenkäten framgår att 54 % av föräldrarna instämmer helt eller till stor del i att man får god och kontinuerlig information om vad som händer på skolan. Vidare instämmer 70 % i att skolan har en levande hemsida. I intervjun uttrycker föräldrarna att man tittar på hemsidan för att hitta generell information. Den personliga sidan som man ska kunna logga in på fungerar inte. Man skulle vilja ha mer information när det gäller resultat på prov. Inom vissa arbetslag får man information om vad som händer på skolan.

Personalenkätens resultat visar att 68 % instämmer helt eller till stor del i att man har en öppen och förtroendefull kommunikation. Motsvarande andel när det gäller påståendet att man har en öppen kommunikation med närsamhället och andra intressenter är 70 %. I intervjun ger lärarna flera exempel på kontakter man har med myndigheter och andra organisationer.

I intervjun med eleverna framkommer att man tycker att skolans intranät är aktivt och fungerar. Skolan har ett intern-TV system som är aktuellt och fungerande. Det kunde verifieras under besöket på skolan.

I självvärderingen har arbetslagen placerat sig mellan steg 2 och 6. Ledningen har placerat skolan på steg 6. För att klara steg 5 krävs att omvärldsbevakning används kontinuerligt. I intervjun med ledningen framkommer att man har flera kontakter med omvärlden och närsamhället. Som metoder för omvärldsbevakning omnämns att ledningsgruppens medlemmar är med i flera olika grupper och nätverk. Medarbetare får även delta i olika möten och nätverk – nationellt och internationellt. Man har utbyte med skolor i andra länder. Jag instämmer i skolledningens bedömning och placerar skolan på **steg 6**. Skolan uppvisar många styrkor, och då inte minst de kontakter man har med närsamhället och omvärlden. Förbättringsområdet är att utveckla information och kommunikation så att den är interaktiv och utvecklande samt stödjer utveckling och lärande inom hela organisationen.

Kompetens

Svalöfs gymnasium har en hög andel lärare med pedagogisk examen. Här jämförs skolans aktuella andel med några medelvärden för gymnasiekolan lå 2007/2008:

- Svalöf 88 %
- Rönnowska 87 %
- Riket 74 %

I jämförelse med de gymnasieskolor som certifierats det senaste året avsätter skolan gott om resurser för kompetensutveckling. Man avsätter 7 000 kr per år och medarbetare. Rönnowska skolan som certifierades i november 2008 avsätter 4 400 kr. Allvar Gullstrandsgymnasiet i Landskrona som certifierades våren 2008 avsatte då 5 300. Motsvarande värde för Sundsvalls gymnasium från hösten 2007 var 3 500 kr. Om man ser till den totala sjukfrånvaron är den också jämförbar med dessa skolor. Den är 4,3 %.



Av den skriftliga redovisningen framgår att skolan har en plan för introduktion av nyanställda. De fackliga företrädarna bekräftar att denna används, och en av representanterna för övrig personal som börjat på skolan för två år sedan tycker att introduktionen fungerade bra.

Av personalenkäten finns ett antal frågor om kompetensutveckling.

	Instämmer inte alls eller till viss del.	Instämmer helt eller till stor del.
Kompetensutvecklingen har hög prioritet i vår skola	58 %	33 %
Jag tycker att kompetensutvecklingen utgår ifrån skolans, arbetslagens och individens behov.	50 %	37 %
Det finns en plan för min kompetensutveckling och karriärplanering	37 %	44 %

Resultaten är inte särskilt bra, och det gäller särskilt frågan om man har en plan för sin kompetensutveckling och karriärplanering. Detta utfall kan ställas mot att skolledningen i det skriftliga materialet presenterat kompetensutvecklingsplanen för 2008/2009 som innehåller mål för gemensam kompetensutveckling, arbetslagets kompetensutveckling samt den individuella. I det skriftliga underlaget fanns även det underlag som används vid medarbetarsamtalen. I samband med besöket visades även exempel på den mapp som finns för varje medarbetare.

I intervjun bekräftar de fackliga företrädarna samt övrig personal att alla har kompetensutvecklingsplaner. De förhållandevis låga resultaten i personalenkäten beror på att kompetensutvecklingen haft fokus på gemensamma delar. Den individuella och ämnesinriktade kompetensutvecklingen har inte prioriterats i tillräcklig omfattning menar man. Skolledning ger i sin intervju en likande analys, med den skillnaden att det inte är en fråga om prioritering utan var ansvaret för den individinriktade fortbildningen ligger. Man menar att de låga siffrorna som kommer fram i personalenkäten beror på att den ämnesinriktade fortbildningen är ett ansvar för individen och arbetslaget att hantera. Arbetslagen har ansvaret och resurserna för att besluta om detta. Av den skriftliga redovisningen framgår att kompetensutvecklingsinsatser följs upp genom regelbundna självvärderingar, enkäter samt i samband med medarbetar- och lönesamtal.

Vidare får det konstateras att kompetensutvecklingen är kopplad till skolans långsiktiga utveckling. Den medvetna satsningen på att ta fram den gemensamma värdegrunden, utbildning i likvärdig bedömning samt en medveten delegering till arbetslagen är kopplad till utvecklingen av skolan på lång sikt. I den inledande frågan om varför man trivs på skolan nämns också utvecklingen av skolan. Skolan har tagit hjälp av två konsulter i detta arbete och de fackliga företrädarna säger att man är nöjd med konsulternas bidrag i den gemensamma kompetensutvecklingen.

När det gäller framgångsrika metoder för kompetensutveckling berättar skolledningen att man annonserar i olika branschtidningar. Vid anställning är man tydlig med vad man söker. Perso-



nalchefen i förbundet hjälper också till. Man nämner även annonsering på hemsidan och hos arbetsförmedlingen.

Arbetslagen har i självvärderingen placerat skolan mellan steg 1 och 5. Ledningen har placerat skolan på **steg 5**. Jag instämmer i denna bedömning med viss tvekan. Kompetensutvecklingen är klart kopplad till skolans långsiktiga utveckling, men metoderna för rekrytering på kort och lång sikt har inte riktigt den bredd som krävs. För att nå högre steg måste skolan tydligare kommunicera kopplingen mellan skolans, arbetslagens och individens kompetensutveckling. Formellt finns metoderna och dokumenten på plats, men resultaten av enkäterna och intervjuerna visar att man inte riktigt ser kopplingen.

Resursutnyttjande

Inom detta område varierar arbetslagens bedömning mellan steg 1 och 7. Ledningen har placerat skolan på steg 6.

Skolans ena rektor har ansvar för skolans ekonomi. I den skriftliga redovisningen står att man skapar delaktighet i ekonomin genom att gå igenom denna på mötena med arbetslagsledarna. Man nämner även att ekonomin utgör ett naturligt inslag i intressegruppen som arbetar med marknadsföring. I personalenkäten instämmer knappt hälften (49 %) helt eller till stor del att man känner till hur skolan utnyttjar sina resurser. Andelen som inte instämmer är 37 %. I intervjuerna berättar lärarna att man får regelbunden information om ekonomin. De fackliga företrädarna tycker att man får information om ekonomin i samband med de regelbundna träffarna med skolledningen. En representant för den övriga personalen sa att hon frågar sin arbetslagsledare om hon vill veta något om ekonomin.

Skolan har utvecklat metoder för effektiv resurshantering på flera nivåer genom att man lagt ett tydligt ekonomiskt ansvar på arbetslagen. Detta ansvar har utökats de senaste åren. Skolledningen säger att det effektiva resursutnyttjandet har utvecklats sedan arbetslagen fick ökat ansvar för ekonomin. Man har kommit med många förslag på effektiviseringar och ifrågasättande vad man lägger resurser på. I arbetslagen har alla ett gemensamt ansvar när det gäller ekonomin. Samma bild framkommer i intervjun med lärarna och övrig personal. Arbetslagen har fått mer pengar som de ansvarar för. Användningen av resurserna diskuteras i arbetslagen.

Skolan har en budget i balans. Nedan redovisas nyckeltalen inom detta område.

Område Kostnad per elev, kr	Svalöf 2008
Totalkostnad	166 000
Totalkostnad exkl lokaler	135 000
Totalkostnad för undervisning	63 000
Läromedel	10 000
Lokalkostnad per elev	31 000



Av nyckeltalen framgår att skolans kostnader per elev är höga, men det är inte märkligt med tanke på de program som skolan har. Några jämförelsetal med andra skolor har inte varit möjligt att få fram. Därför går det inte att bedöma om skolans goda kunskapsresultat är goda i förhållande till insatta resurser. Att ta fram jämförelsetal är ett förbättringsområde. Skolans styrka ligger i att ett effektivt resursutnyttjande både diskuteras och tillämpas i arbetslagen

Jag placerar skolan på **steg 5**.

Image

Nedan redovisas hur stor andel av de elever, föräldrar respektive personal som i sin enkät instämt helt eller till stor del i tre påståenden.

Påstående	Elever	Föräldrar	Personal
Jag tycker att skolan har ett gott rykte	Ej med i enkät	70 %	77 %
Jag kan rekommendera skolan	64 %	62 %	84 %
Totalt sett är jag nöjd med skolan	70 %	76 %	79 %

Resultaten i alla tre enkäter är bra. Det finns bara ett resultat som sticker ut något negativt. Knappt en av fyra (23 %) av eleverna instämmer inte i att de kan rekommendera skolan.

Vad gäller skolans rykte uttrycker eleverna i sin intervju att skolan har ett bra rykte. Någon tycker att den inte är det den en gång var. Ombyggnationen har under en period inverkat negativt på image. Bland lantbruksgymnasierna i Skåne har Svalöf ett bra rykte, men inte bäst. Av de fackliga företrädarna finns det också någon som tycker att skolan hade bättre rykte förr. Resursteamet menar i likhet med eleverna att skolan har ett bra rykte i jämförelse med liknande skolor. Representanterna för den övriga personalen säger att skolan hade ett sämre rykte i början på 2000-talet. Det har förbättrats. Ombyggnationen har bidragit positivt till skolans image. Åsikter i samhället Svalöf om skolan är något motstridiga. Samtidigt som en del tycker att det blir för mycket ungdomar är det andra som tycker att det är bra att skolan finns i samhället. Både lärarna och föräldrarna tycker att skolan har ett bra rykte.

På frågan vad man tycker om skolan framkommer i intervjun med föräldrar att man ser positivt på förnyelsen av skolan. Ska den vara attraktiv måste den förnyas. Någon nämner att det är bra att skolan har moderna maskiner. En av representanterna uttrycker det väl när han säger att skolans image är "en blandning mellan tradition och förnyelse". Några elever säger i intervjun att skolan blivit mer anonym när den vuxit och fått flera verksamheter.

På fråga om man kan rekommendera skolan säger alla av de intervjuade att man kan göra det. Två av de fackliga företrädarna säger att man gör det med viss tvekan. Man tydliggör för personal som ska börja på skolan vilka förutsättningar som gäller.

Av den skriftliga redovisningen framgår att skolan har flera metoder för att informera om verksamheten och att marknadsföra skolan. Att dessa metoder används bekräftas i de olika intervjuerna. Skolan använder enkäter och självvärderingar för att veta vilken image skolan



har. Skolledningen nämner att man även frågar elever som söker till skolan. APU-ansvarig har kontakt med företag. Yrkesråden är också en kanal för att veta vilken image skolan har.

För att nå de högsta nivåerna måste skolan bedriva ett systematiskt arbete för att utveckla sin image. Skolledningen berättar att man utifrån en utvärdering av imagen har utformat profileringen och marknadsföringen. Man har bland annat tagit fram profilkädder, och att eleverna har varit delaktiga i detta via marknadsföringsgruppen.

I självvärderingen placerar arbetslagen skolan mellan steg 3 och 7. Ledningen placerar skolan på steg 7. Tveklöst ska skolan komma högt inom detta område. Man har metoder för att ha koll på imagen och för att informera och marknadsföra. Skolan har även en god image. Den absoluta merparten av de intervjuade instämmer i att skolans förnyelse och ombyggnad har bidragit positivt till imagen. Marknadsföringsgruppen och genomförande av utvärderingar följt av åtgärder visar på ett systematiskt arbete. Jag placerar skolan på **steg 7**.

Slutomdöme

Skolor som granskas enligt Qualis-modellen gör det utifrån elva kvalitetsområden. Av de elva områdena är de fem första så kallade huvudprocesser som riktar sig direkt till dem skolan är till för – eleverna. De sex senare områdena är så kallade stödprocesser som är helt nödvändiga för att skolan med dess huvudprocesser ska fungera. De är dock inte primärt riktade mot eleverna och deras lärande, vilket är hela kärnuppdraget i skolan. I Qualis-modellen är de fem huvudprocesserna viktade dubbelt så tungt som stödprocesserna. ”Kunskaper och färdigheter” har tre gånger så stor tyngd, och stödprocessen ”Styrning och ledarskap” har dubbelt så stor vikt som de övriga stödprocesserna.

Intressant med Svalöfs gymnasium är att man når höga poäng inom alla stödprocesser, utom ”Styrning och ledarskap” där man hamnar på 3. På alla huvudprocesser ligger man också på 3, utom på ”Trygghet och trivsel” där man ligger på 5. Skolan får **totalt 72 poäng** vilket är väl över gränsen för att bli certifierad. På alla kvalitetsområden ligger skolan på steg 3 eller högre vilket gör att man även uppfyller det andra villkoret för att bli certifierad. Skolan uppvisar en ojämn kvalitet.

Skolan har många styrkor och de främsta är.

- Ett framgångsrikt arbete för att skapa trygghet och trivsel, där den gemensamma överenskommelsen är ett gott exempel
- Skolan har en tydlig och väl fungerande organisation med arbetslag som tar fullt ansvar för elevernas ansvar och utveckling och prioriteringen av resurser inom laget.
- Goda kunskapsresultat.
- Flera framgångsrika metoder för att kommunicera, informera och marknadsföra.
- En god image som förenar förnyelse och tradition.

Skolans främsta förbättringsområden är:

- Elevernas delaktighet i planering, genomförande och uppföljning av det egna lärandet.



- Skapa en helhet i lärandet som bygger på integration av kärn- och karaktärsämnen samt elevernas individuella utvecklingsplaner
- Förstärka och förtydliga metoderna för att skapa förståelse och delaktighet.
- Utjämna de skillnader som finns mellan arbetslagen vad gäller syn på lärande och arbetsätt.

Slutligen vill vi ge skolan en eloge för det underlag som gavs före certifieringen. Det skriftliga materialet som skickades i förväg var lagom omfattande, tydligt och lättförståeligt. Mitt besök på skolan var mycket väl förberett och organiserat. Alla som jag träffade var informerade om varför jag var på skolan, och jag kände mig varmt välkommen.

Saltsjöbaden den 13 maj 2009

Mats Bohman

Bilaga: Sammanställning av poäng

**Qualis certifiering - poängmatrix****Skola** Svalöfs Gymnasium

För varje kriterium markeras med "x" (litet x) på vilket steg skolan befinner sig. OBS! Litet x enda tillåtna tecken!!!

	Delkriterium	Faktor	Steg							Poäng	
			1	2	3	4	5	6	7		
A	Trygghet och trivsel	2						x			10
B	Elevernas ansvar för eget lärande	2			x						6
C	Arbetsätt och lärarroll	2			x						6
D	Kunskaper och färdighet	3			x						9
E	Delaktighet	2			x						6
F	Organisation	1							x		6
G	Styrning och ledarskap	2			x						6
H	Kommunikation	1							x		6
I	Kompetens	1						x			5
J	Resursutnyttjande	1						x			5
K	Image	1								x	7

Poängsammanställning		Villkor
Svalövs gymnasium	72	
Certifiering - lägst	60	Alla delkriterium steg 3 eller högre
Maxpoäng	126	