



Qualis
KVALITETSSÄKRING

Qualis Granskningsrapport

Gnosjöandans Kunskapscentrum
Gnosjö

Granskning genomförd i
september 2015 av Per Dahl
och Mathias Jostvik

Innehållsförteckning

Sammanfattning	2
En kort presentation – Gnosjöandans Kunskapscentrum	2
Genomförande av arbetet med självvärdering och granskning	3
Verksamhetens kvalitet inom elva områden	4
A. Kunskaper och färdigheter	4
B. Normer och värden (Trygghet och trivsel)	7
C. Elevernas ansvar för eget lärande	9
D. Arbetsätt och lärarroll	11
E. Delaktighet	12
F. Organisation	14
G. Styrning och ledarskap	15
H. Kommunikation	17
I. Kompetens	19
J. Resursutnyttjande	21
K. Image	23
Slutomdöme	25
Bilaga 1 - poängmatris	27

Sammanfattning

Gnosjöandans Kunskapscentrum är en kommunal skola med gymnasie- och vuxenutbildning i Gnosjö kommun. Skolan erbjuder sju nationella gymnasieprogram samt Introduktionsprogrammet. Dessutom finns en liten gymnasiesärskola. Totalt omfattar den gymnasiala delen 260 elever. Vuxenutbildningen har 250 elever i grundläggande vuxenutbildning, gymnasial vuxenutbildning, särskild utbildning för vuxna samt sfi, utbildning i svenska för invandrare. Yrkesvux och högskola på hemmaplan inryms också inom verksamheten. GKC ligger centralt i kommunen och majoriteten av eleverna kommer från den egna kommunen men även från närliggande. 72 procent av eleverna i årskurs 3 nådde grundläggande behörighet till universitet och högskolestudier vårterminen 2014. Arbetet med Qualis startade år 2011. Vid denna första granskning uppgår poängen till 98 och lägst steg 3 inom samtliga områden och därmed är skolan certifierad.

Vi tillskriver skolan stort förtroende i det generella kvalitetsarbetet. Det finns en gedigenhet och ett ansvarstagande på alla nivåer. Trygghet och trivsel är signifikant för alla skolans verksamheter. Den fysiska miljön men också det som stundom sägs "sitta i väggarna" är förutsättningarna för skolans utmärkta funktion. Eleverna tar ansvar för sitt lärande men också för varandra och sin miljö. Det är fantastiskt att höra elever säga att "på den här skolan finns inga minoriteter". De personella och materiella resurserna används på ett föredömligt effektivt sätt. Elevkostnaderna inom de två skolformerna hålls på en rimlig nivå trots att vi oftast ser ganska små elevgrupper i klassrummen. Vi uppfattar på många sätt att Gnosjöandans Kunskapscentrum har ett högt anseende bland eleverna, personalen och omvärlden. Vår upplevelse är att den goda bilden är förvärvad och välförtjänt.

Vi menar att skolans vision "Vi skall stimulera varje elev till att vilja och kunna nå sin fulla potential" tydliggör ett område som skolan bör arbeta med för att nå ännu bättre kunskapsresultat. Vi ser goda ambitioner i detta avseende. Kommunikationen med föräldrarna är ett annat förbättringsområde. Vi ser det som angeläget då bra föräldrakontakter ofta leder till bra skolresultat. Det finns en god kompetens hos personalen redan men det finns vissa brister i synnerhet i ämnen med litet tjänsteunderlag. Vi vet att det är svårt med behörigheterna fullt ut i mindre skolenheter men det måste vara en uttalad avsikt.

Vuxenutbildningens elever är genomgående väldigt nöjda med sin skola. Skolledningen har som mål att öka elevernas delaktighet i det egna lärandet genom att fokusera på kompetensutveckling för lärarna bl.a. i formativ bedömning, en målsättning som vi sympatiserar med. Ett utökat erfarenhetsutbyte med andra skolor och inte minst med högskolan genererar sannolikt högre kvalitet i hela verksamheten på GKC.

En kort presentation – Gnosjöandans Kunskapscentrum

Gnosjöandans Kunskapscentrum GKC är beläget nära centrum i centralorten Gnosjö. Det byggdes 1997 i samband med etableringen av ortens gymnasieskola och är tänkt som en naturlig samlingspunkt för gymnasie- och vuxenutbildning men också för sport och kulturella aktiviteter. GKC utgör ett nav för ortens välutvecklade näringsliv och är tillgänglig för föreningar och en mångfald av aktiviteter. Gymnasieskolan omfattar 260 elever som är fördelade på yrkesinriktade program, Handels- och administrationsprogrammet (HA), Hotell- och turismprogrammet (HT), Industriprogrammet (IN) och högskoleförberedande program,

Ekonomiprogrammet (EK), Naturvetenskapsprogrammet (NA), Samhällsvetenskapsprogrammet (SA) och Teknikprogrammet (TE). Dessutom erbjuds Introduktionsprogrammet och gymnasiesärskola. Den senare granskas inte vid detta tillfälle. Vuxenutbildningen har 250 elever i grundläggande vuxenutbildning, gymnasial vuxenutbildning, särskild utbildning för vuxna samt sfi, utbildning i svenska för invandrare. Yrkesvux och högskola på hemmaplan inryms också inom verksamheten. Skolans arkitektur är föredömlig och lokalerna är i ett utmärkt skick. Det finns knappast spår av arton års användning. Omgivningen är naturskön och anläggningarna, med sport- och simhall är påfallande välskötta. Det stora flertalet elever kommer från den egna kommunen med inslag av några elever på yrkesprogrammen och på skolans idrottsprofil inom skidåkning som är från andra kommuner. Klas Boberg är gymnasiechef med övergripande ansvar för samtliga verksamheter. Margareta Pilgard är biträdande rektor för delar av gymnasiet och Sven-Åke Falkeby rektor för vuxenutbildningen. GKC är numera den enda skolan i kommunen med gymnasie- och vuxenutbildning.

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. Pedagogerna arbetar ofta både med gymnasie- och vuxenutbildning varför vi i vår granskningsrapport gör en gemensam bedömning av verksamheterna. Inom de områden som vi anser det berättigat att särskilja utbildningarna kommer vi att göra kommentarer om detta. Bland de utvärderingsmetoder som skolan har använt är Qualis enkäter till elever, föräldrar/vårdnadshavare och personal. Av skolans 260 gymnasieelever har 166 svarat (64 procent). Motsvarande siffror för vuxenutbildningen är 70 av 250 (28 procent). Alla elevers föräldrar/vårdnadshavare (en förälder/vårdnadshavare per elev) har erbjudits att svara på enkäten. Den har besvarats av 60 av totalt 130 vilket innebär 46 procents svarsfrekvens. Av skolans 55 personal har 49 svarat (89 procent). 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 30 lektioner/arbetspass och intervjuat nio grupper av ledning, personal, elever och föräldrar/vårdnadshavare.

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	Lag A	Lag B	Lag C	Lag D	Lag E	Lag Vux	Lag Ad	Rektor	Extern värdering granskare
A. Kunskaper och färdigheter	4	7	5	5	5	5	5	6	5
B. Normer och värden (Trygghet och trivsel)	6	6	6	6	5	7	7	7	6
C. Elevernas ansvar för eget lärande	6	7	6	7	6	7	5	7	6
D. Arbetsätt och lärarroll	6	7	5	7	3	6	5	5	5
E. Delaktighet	5	7	3	7	5	6	6	6	5
F. Organisation	4	7	4	7	5	5	5	5	5
G. Styrning och ledarskap	7	7	4	7	7	5	7	5	5
H. Kommunikation	7	7	5	5	7	7	7	5	5
I. Kompetens	7	7	4	7	5	5	4	5	5
J. Resursutnyttjande	7	7	7	7	7	7	7	7	7
K. Image	7	7	7	7	7	7	7	7	7

Verksamhetens kvalitet inom elva områden

A. Kunskaper och färdigheter

Varje lärare dokumenterar och följer upp enskilda elevers resultat. Efter en och en halv månad in på en ny termin görs en heltäckande uppföljning av alla elevers resultat i samtliga kurser inom vuxenutbildningen. När vi under våra lektionsbesök frågar eleverna om de är medvetna om sina studieresultat får vi jakande svar vilket överensstämmer med svaren i elevenkäterna där 68 procent av gymnasieeleverna instämmer helt eller till stor del i att de får reda på sina studieresultat. Motsvarande resultat för de vuxna eleverna är 91 procent. Vi ser att skolan har rutiner för att följa upp kunskapsresultaten på individnivå (steg 1). Samtliga elever i årskurs 1 genomför diagnostiska prov i matematik, engelska och svenska vid höstterminens början. När en lärare uppmärksammar att en elev riskerar att inte nå kunskapsmålen följs en "rutin för elever i behov av särskilt stöd". Vi uppfattar detta som ett tydligt dokument som också i valda delar tillämpas inom vuxenutbildningen. Skolan har rutiner och metoder för att utreda elevernas behov av stöd (steg 1) och att åtgärdsprogram används (steg 1). I samtalen med skolledningen och EHT, skolans elevhälsoteam, får vi beskrivit hur åtgärdsprogram tas fram för elever som är i behov extra insatser. Vi får också ta del av några aidentifierade program. Programmen ligger i Fronter under de sekretessregler som finns. Fronter är skolans elevadministrativa system. Elever inom vuxenutbildningen som riskerar att inte få ett godkänt betyg vid kursens slut, rapporteras till studie- och yrkesvägledaren som tillsammans med rektor beslutar om stödjande åtgärder.

Ämneslagen diskuterar och utbyter erfarenheter av olika metoder för att bedöma kunskaper och färdigheter. Varje lärare dokumenterar och följer upp enskilda elevers resultat utifrån kunskapsmålen för respektive kurs. Dokumentationen sparas till året efter det att studierna avslutats vid skolan. Två gånger per termin följs elevernas resultat upp i programarbetslagen. Protokoll förs och dessa registreras i Fronter. I samtalet med lärargrupperna får vi detta bekräftat. I dessa konferenser deltar också personal från EHT. Varierade metoder används således för att följa upp, mäta och dokumentera elevernas kunskaper och färdigheter (steg 2). Som ovan nämnts har skolan en elevhälsa bestående av kurator, skolsköterska, studie- och yrkesvägledare samt specialpedagog. Gruppen träffas varannan vecka. Skolan har dessutom tillgång till kommunens skolpsykolog vid behov. Förutom arbete med eleverna individuellt, exempelvis i hälsosamtal, ingår elevhälsopersonalen i olika arbetsgrupper. Programarbetslagen involverar EHT i sitt förebyggande arbete. Vi ser att skolan har en elevhälsa som förebygger och främjar elevernas utveckling mot utbildningsmålen (steg 2) och har tillgång till specialpedagogisk kompetens (steg 2).

Varje lärare följer upp och dokumenterar sina elevers resultat. Det finns också en studiehandedare eller mentor för grupper av elever som följer upp deras närvaro och resultat. Nationella prov redovisas programvis för ämneslagen som också har tillgång till resultat som sträcker sig över tid. Meritvärden och ingångsvärden redovisas för respektive program. Program- och ämneslagen analyserar de resultat som sammanställts av skolledningen. Tillsammans med skolledningen utgör skolans fyra förstelärare en utvecklingsgrupp som verkar för förbättringar av utbildningen. I intervjun med lärarpersonalen förstår vi att inte minst ämnesarbetslagen uppskattas som forum för pedagogiska diskussioner och utvecklingsarbete. Skolan samlar in, följer upp och analyserar resultat på individ-, grupp- och skolenivå som underlag för förbättringar av utbildningen på ett strukturerat sätt (steg 3). Elever i behov av stöd tas upp i EHT och vid behov tas åtgärdsprogram fram. Skolans specialpedagog är ett utmärkt stöd för elever och lärare. Under samtalet med lärarpersonalen hör vi mycket positiva omdömen om vederbörande. Ytterligare stöd för eleverna i form av en speciallärare efterlyses dock. Vid behov installeras kompensatoriska hjälpmedel på alla elevdatorer. Eleverna säger i intervjun att de vet att de får stöd om de har svårigheter av något slag. Föräldrarna uttrycker i sin intervju att skolan är bra på att hitta lösningar då så behövs. Personalen lyssnar på dem. Vi anser att skolan har metoder för att stimulera, handleda och ge särskilt stöd till elever i behov av sådant stöd (steg 3).

Lärarna i ämneslagen diskuterar och tolkar gemensamt kunskapskraven och ansvarar för sambedömning av prov och nationella prov. Lärarna använder sig också av medbedömning och byte av prov så att de inte alltid rättar sina egna elevers. Ämneslagen utarbetar gemensamma prov och de nationella provbanker som finns används. I samtalet med lärarpersonalen hör vi att ett samarbete med andra gymnasier och vuxenutbildningsanordnare förekommer men i begränsad omfattning. Personalen beskriver också ett direktiv från skolledningen att jämföra resultaten med de nationella provresultaten med resultatförbättring som avsikt. Vi uppfattar att skolan utifrån de nationella styrdokumenterna har utvecklat metoder för att säkerställa en likvärdig bedömning av kunskaper och färdigheter (steg 4). När vi tar del av resultatjämförelser för skolan i olika sammanhang finner vi att verksamheterna hävdar sig bra. Då beaktas att kommunens invånare har en relativt låg utbildningsnivå och en hög andel elever med utländsk bakgrund. I Skolverkets statistik för elever med avgångsbetyg ser vi att gymnasieelevernas resultat programvis ligger i nivå med rikets 2014. Det finns en god överensstämmelse mellan resultaten på nationella prov och betyg. 56 procent av eleverna instämmer helt eller till stor del i att de får goda kunskaper i skolan. 35 procent instämmer till viss del. 86 procent av föräldrarna instämmer helt eller till stor del i att deras barn ges goda

kunskaper. I vuxenutbildningens kvalitetsredovisning 2013/14 läser vi att andelen studerande med godkänt betyg är 63 procent vilket är över genomsnittet för samtliga kommuner i landet. Enligt samma redovisning ligger betygsresultaten i kärnämnen över den nationella statistiken vilket kan anses vara en god måluppfyllelse. Kunskapsresultaten är således goda i jämförelse med skolans egna förutsättningar och rikets (steg 4).

Tabell 2: Relationen mellan betygspoäng, andel elever med gymnasieexamen samt grundläggande behörighet till högskola

Kvalitetsområde Kunskaper och färdigheter	Program	Resultat år 2014	Genomsnitt i riket år 2014 enligt Skolverket
Betygspoäng: m/kv totalt	EK	16,3	14,4
	NA	15,1	15,6
	SA	14,2	14,3
	TE	13,2	13,9
	HA	12,2	12,7
	IN	14,8	13,0
Andel elever med gymnasieexamen från yrkesprogram	HA	64,3	81,7
	IN	20,0	86,3
Andel elever med gymnasieexamen från yrkesprogram med grundläggande behörighet till högskola	HA	28,6	38,2
	IN	0	30,0
Andel elever med gymnasieexamen från högskoleförberedande program	EK	100	91,4
	NA	87,5	94,7
	SA	81,3	90,6
	TE	58,3	88,2

Studiehandledarna följer i utvecklingssamtalen upp sina elevers resultat och lärande. Respektive ämneslärare följer sina elever genom prov och examinationer. Ämneslagen gör resultatsammanställningar som redovisas för skolledningen och ligger till grund för utvecklingsarbetet. I personalenkäten säger 76 procent att de instämmer helt eller till stor del i att skolan har metoder för att kontinuerligt följa upp att eleverna inhämtar fakta, förståelse, färdigheter och förtrogenhet i sitt lärande. Vi känner också i personalintervjun att elevernas lärande står i centrum för verksamheten och bedömer att lärare och skolledning kontinuerligt följer upp att eleverna inhämtar fakta, förståelse, färdigheter och förtrogenhet i sitt lärande (steg 5). Vi ser under vårt besök en fräsch, välstädd skola. Det finns inget klotter och utemiljön är inbjudande. Vi får ta del av en rapport från Arbetsmiljöverkets granskning nyligen. Rapporten är positiv ur skolans synpunkt. Vi ser under besöket att verksamheten präglas av ett demokratiskt arbetssätt där eleverna tränas i kritiskt tänkande. I Skolverkets statistik över genomströmning ser vi att andelen elever som slutfört utbildningen med avgångsbetyg inom samma program ligger över rikets genomsnitt. För yrkesprogrammen är andelen 76,9 procent mot 74,0 i riket och för de högskoleförberedande programmen är motsvarande siffror 82,7 procent mot 76,5 i riket. Andelen elever som två år efter avslutade studier antingen har fått arbete eller fortsätter att studera är också hög jämfört med rikets snitt. Beträffande miljöperspektivet läser alla elever kursen naturkunskap där en stor del miljökunskap ingår. På yrkesprogrammen inriktas miljötankandet mot programmets karaktär. Vi ser att miljötankandet tydligt avspeglar sig i vardagen. Skolan är osedvanligt fräsch och

välstädd. Miljövänliga produkter används då alternativ finns. I den skriftliga redovisningen läser vi att skolans utgångspunkt är att hållbar utveckling kan delas in i ekologisk hållbarhet, social hållbarhet och ekonomisk hållbarhet. Fokus är i detta sammanhang lagd på social hållbarhet för GKC utifrån den mångfald av kulturer, skolformer, elevkategorier och åldrar som präglar skolan. Det yttersta målet är att vara integrationssskapande för innevanarna i Gnosjö kommun där ett demokratiskt förhållningssätt utgör en hörnsten. Utifrån detta är följande punkter framtagna för att prägla det dagliga arbetet: Demokratiska arbetssätt, kritiska förhållningssätt, ämnesövergripande samarbeten, mångfald av pedagogiska metoder samt delaktighet och inflytande. Vi ser att olika perspektiv på hållbar utveckling präglar skolans verksamhet och undervisning (steg 5).

Vi har penetrerat “relationen mellan nationella kursprov och kursbetyg” i SIRIS. Vi noterar att det generellt sätt finns en god överensstämmelse mellan provresultaten och kursbetygen i GKC. De avvikelser som vi ser kan förklaras av den lilla populationen. Värdena i tabell 2 ovan kommenteras i gymnasiets kvalitetsredovisning på ett utmärkt sätt och motsvarande kommentarer ser vi i vuxenutbildningens kvalitetsredovisning. Åtgärder för förbättring föreslås där. Skolans vision “Vi skall stimulera varje elev till att vilja och kunna nå sin fulla potential” är ett resultat av analysen.

Ett arbetslag placerar skolan på steg 4 medan fem arbetslag menar att steg 5 uppnås. Ett arbetslag anser att skolan ligger på steg 7. Skolledningen både för den gymnasiala delen och för vuxenutbildningen lägger skolan på steg 6. Vi granskare placerar skolan på steg 5. Vi kan inte i statistik se att kunskapsresultaten förbättras över tid även om de är jämförelsevis goda. I personalintervjun efterlyses mera speciallärarinsats vilket vi också tror är ett sätt att nå steg 6. Ett fördjupat erfarenhetsutbyte med andra skolor är ett annat exempel på förbättringsåtgärder. Redan nu finns ett samarbete med högskolan i form av en kommundoktorand men för att nå högre steg bör detta fördjupas och göras mer synligt i verksamheten.

B. Normer och värden (Trygghet och trivsel)

Skolan kännetecknas av en öppenhet där alla hjälper varandra. Lärarna och eleverna uttrycker den lilla skolans fördelar med att alla känner alla. Verksamheten har tydliga scheman och eleverna respekterar dessa tider vad vi kan observera under vårt besök (steg 1). Lärare och elever träffas kontinuerligt i klassråden för att stämma av hur eleven mår och hur det går med närvaron/frånvaron som bokförs i Fronter. Skolan använder sig också av Dexter som är en digital plattform där även föräldrar kan gå in och se hur deras barns närvaro är. Detta är uppskattat av föräldrarna som känner en trygghet med detta system (steg 1). Skolan har förankrade rutiner för mottagande av nya elever genom att de alltid först träffar studie- och yrkesvägledaren på vuxenutbildningen. På gymnasiet har man organiserade uppstarts dagar och temadagar under året för att skapa en samhörighet så att elever och lärare lär känna varandra bättre (steg 1).

Det framkommer i intervjuerna med eleverna att skolans utrymmen är en bra studiemiljö där de kan studera även på rasterna i de gemensamma utrymmena. Det finns en högre ljudnivå vid det allmänna utrymmet “Café hyllan”. Detta av naturliga orsaker då det dels är ett öppet landskap och dels att det är där eleverna träffas för en gemensam fika. Trots den högre ljudnivån sitter det många elever och studerar och hjälper varandra. Enkätundersökningen bekräftar den bild som ges vid besöket och 71 procent av eleverna instämmer helt eller till stor del i att de får arbetsro (steg 2). Det finns tydliga trivsel- och ordningsregler och eleverna

är med och tar fram dessa regler vid klassråden och i studeranderådet med rektor. Under lektionsbesöken kan vi se hur det diskuteras i klassrummen kring uppgifterna eleverna ska göra och att de respekterar varandra för sina åsikter. Lärarna arbetar hela tiden under lektionen med att klargöra skolans värdegrund i olika uppgifter eleverna har och vilka rättigheter och skyldigheter eleverna har. Vi förstår också att personalen reagerar på regelbrott (steg 2). Skolans plan mot diskriminering och kränkande behandling, benämnd likabehandlingsplan, är ett dokument som präglar skolans värdegrundsarbete. Dokumentet förnyas varje år och tas fram av rektor och kurator som sedan för diskussioner med personalen. Därefter tas likabehandlingsplanen vidare till eleverna som i studeranderåd och klassråd kan föra fram sina synpunkter. I enkätundersökningen hos eleverna framkommer det dock bland de vuxna eleverna att 25 procent inte vet om de får hjälp av skolan om de blir trakasserade eller mobbade vilket skolan behöver arbeta med. Skolan klarar steget men behöver arbeta med att nå ut mer med likabehandlingsplanen. Ett alternativ är att skolan översätter texterna till fler språk för att öka spridningen och förståelse hos dem som läser bland annat sfi. Skolan har en nolltolerans kring diskriminering och därför uppmärksammas dessa siffror av oss granskare. Likabehandlingsplanen är skolans förebyggande arbete för att förhindra diskriminering och kränkande behandling (steg 2).

Vi kan se att ett bra arbete redan görs med likabehandlingsplanen och att personal och elever trivs. 92 procent av personalen instämmer helt eller till stor del i att de trivs på sin arbetsplats. Eleverna och föräldrarna stämmer in i denna positiva bild när vi intervjuar de olika parterna. Det finns en närhet och en flexibilitet bland personal och ledning som gör att eleverna trivs. Hela skolans präglas av en arbetsglädje (steg 3) och enkäter görs kontinuerligt för att mäta detta och följa upp hur det varit (steg 3). 80 procent av eleverna instämmer helt eller till stor del i att de följer trivsel- och ordningsreglerna och det kan vi se i klassrummen då det finns en ömsesidig respekt emot varandra och när läraren pratar (steg 3).

Under de två dagar som vi besöker skolan finner vi inte en cigarettfimp vid entrén eller ett papper slängt i korridorerna. Toaletterna är välstädade även i slutet av dagen och miljön i skolan är inbjudande. Skolans övriga utrymmen är också välstädade och inget klotter förkommer vilket bidrar till en positiv fysisk arbetsmiljö och det skapar trivsel (steg 4). Skolan har en kombination mellan unga och gamla och en blandning mellan många olika kulturer. Mötesplatserna är centrerade i mitten av byggnaden och vid sidorna finns personalutrymmen med fönsterpartier där lärarna sitter och kan se allt som händer. Bara genom att veta att det finns personal på båda sidorna av de öppna ytorna gör att skolan har skapat en social atmosfär som inger trygghet och god gemenskap (steg 4). När vi granskare gör besök i klassrummen ser vi att sfi-lärarna arbetar med ett hälsotema där diskussionerna förs kring hur vårdsystemet fungerar i Sverige och vart eleverna kan vända sig. Vi ser på geografilektionen att läraren diskuterar kring Hans Roslings argument för att ta emot flyktingar i Sverige och i Europa. I dessa diskussioner får läraren fram en värdegrundsdiskussion kring hur ett demokratiskt samhälle kan se på rätten att hjälpa och bli hjälpt. Personalen arbetar aktivt för att stimulera eleverna att engagera sig i samhällets grundläggande demokratiska värderingar under lektionerna (steg 4).

Skolan har temadagar och introduktionsdagar för att eleverna ska lära känna varandra och skapa en trygghet i tillvaron. För personal finns det ett tydligt mentorskap för nyanställda så att de snabbt kan komma in i arbetet och känna en samhörighet och förståelse för arbetsplatsen och uppdraget. Vi granskare finner att de finns förankrade metoder för att skapa trygghet och trivsel för alla (steg 5). Skolan kartlägger tryggheten och trivseln genom Qualis enkäter. Dessa diskuteras sedan i klassråden/elevråden/arbetslagen för att resultera i ett

fortsatt arbete kring att utveckla skolan. Likabehandlingsplanen utvärderas och därefter skrivs det en ny varje år för att strukturera arbetet mot diskriminering och kränkande behandling (steg 5).

Det är tydligt när vi besöker skolan att de vi pratar med trivs. Vi ser också att respekten för varandra ute i de gemensamma utrymmena och inne i klassrummet är stor. Vi kan se i enkäterna att 84 procent av gymnasieeleverna instämmer helt eller till stor del i att de trivs. På vuxenutbildningen är motsvarande värde 77 procent. Personalen uppmärksammar oss på att det är många i personalen som trivs så bra att de åker tio mil enkelresa till sitt arbete bara för att de vill arbeta på skolan. Mentorskapet för nyanställda skapar en samsyn där äldre lär ny personal skolans gemensamma värdegrund som därmed genomsyrar hela verksamheten och både personal, elever och föräldrar trivs med sin skola och arbetsplats (steg 6).

I självvärderingen anger ett arbetslag att skolan ligger på steg 5 medan fyra arbetslag menar att steg 6 uppnås. Två arbetslag väljer steg 7. Även skolledningen lägger skolan på steg 7. Vi placerar skolan på steg 6. Vi kan inte se att skolan bedriver ett systematiskt förbättringsarbete när det gäller värdegrundsarbete med utgångspunkt i forskningsrön och beprövad erfarenhet. Skolan har en kommundoktorand som kan vara en länk till de senaste forskningsrönen men vi kan inte se att personens uppdrag når ut till hela personalen på ett systematiskt sätt. Vi kan heller inte se att det systematiska förbättringsarbetet dokumenteras så att alla arbetslag utvecklas i skolans riktlinjer. Skolan kan låta nya rön få större inflytande på det fortsatta arbetet kring att skapa trygghet och trivsel inne i klassrummet. Under våra lektionsbesök noterar vi att några lärare missar händelser i klassrummet som de inte hade gjort om skolan arbetat mer med det systematiska förbättringsarbetet kring trygghet och trivsel. Lärarna skulle kunna auskultera på varandras lektioner som exempel.

C. Elevernas ansvar för eget lärande

När eleverna börjar i årskurs 1 upprättas en individuell studieplan. Dessa planer utgör underlaget vid alla utvecklingssamtal. 80 procent av föräldrarna instämmer helt eller till stor del i att den individuella studieplanen utgör underlaget för utvecklingssamtalet. På vuxenutbildningen får eleverna en studieplan direkt efter samtalet med studie- och yrkesvägledaren då de ska bli antagna (steg 1).

För eleven på vuxenutbildningen sker det hela tiden förändringar i studieplanen då eleverna bygger på med andra kurser efter behov. Vuxenutbildningens elever måste vara aktiva med sin studieplan och stämma av med CSN och arbetsförmedlingen att de uppnår sina mål. Alla elever tränas i olika studietekniker när de börjar skolan och de kan därefter vara med och påverka uppläggningsen av undervisningen för att tillgodose sitt eget lärande. 62 procent av eleverna instämmer helt eller till stor del i att de får vara med och planera sitt arbete i skolan. Utifrån detta låter lärarna träna eleverna i att ta egna initiativ och öka sin förmåga att ta ett personligt ansvar för sitt lärande (steg 2).

Eleverna är med och påverkar planeringen i undervisningen och hur den läggs upp. Under intervjuerna med eleverna framkommer att de känner till sina egna mål och examensmål som finns i deras utbildningar och kurser (steg 3). Klassråden är en del i skolans arbete kring att träna eleverna i att utveckla deras förmåga att arbeta i demokratiska former. I intervjuer och vid besök i klassrummen får vi kännedom om att lärarna har omröstningar när de ska besluta

något som berör planeringen och elevens studiesituation. Vi ser att eleverna tränas i att utveckla sin förmåga att arbeta i demokratiska former (steg 3).

Lärarna berättar i intervjuerna att det kontinuerligt finns en dialog med eleverna och att de lägger upp undervisningen efter de mål som varje individ eller grupp har i sin utbildning. Detta bekräftas även i personalenkäten där 89 procent instämmer helt eller till stor del i att eleverna tränas i att ta ansvar för sitt eget lärande. I denna träning är individuella studieplanen ett bra verktyg. Av föräldrarna säger 80 procent att de instämmer helt eller till stor del i att i elevernas utvecklingssamtal bygger på den individuella studieplanen. Lärarna anpassar uppläggningsen av lärandet genom den individuella studieplanen och examensmålen (steg 4). Utvecklingssamtalet är ett viktigt forum för skolan där föräldern, eleven och läraren arbetar intensivt med att få fram tydliga mål. När eleven sitter i ett utvecklingssamtal dokumenteras allt och det förs diskussioner kring examensmålen och vilka mål eleven har och vill uppnå. 58 procent av eleverna instämmer helt eller till stor del i att utvecklingssamtalen är bra. Endast 12 procent har en avvikande mening (steg 4).

Inom skolan finns det en skillnad mellan vuxenutbildningens elever och gymnasieelevernas syn på hur eleverna tycker att skolan stimulerar dem att bedöma sina egna resultat, reflektera över sitt lärande och utveckla olika sätt att lära. Enkäten visar att på gymnasiet är det 47 procent som instämmer helt eller till stor del i att de blir stimulerade att lära sig mer efter en skoldag medan det är 74 procent hos vuxenutbildningens elever. Skolan behöver arbeta tydligare så att alla gymnasieelever utvecklar lust och ser effekten av att lära sig saker. Under klassrumsbesök på gymnasiet kan vi se exempel på elever som är nyfikna och aktiva i undervisningen och är intresserade av att lära sig saker som de sedan kan diskutera under lektionen. Vi observerar under besöken att lärarna stimulerar eleverna att bedöma sina egna resultat, reflektera över sitt lärande och utveckla olika sätt att lära (steg 5).

Elevenkäten visar att gymnasieeleverna till 61 procent instämmer helt eller till stor del i att de är med och formulerar sina egna mål medan av vuxenutbildningens elever svarar 72 procent att så är fallet. Av personalen är det 89 procent som instämmer helt eller till stor del i att eleven är med och tar ansvar för sitt eget lärande. Att eleverna är med och formulerar sina mål bekräftas i våra intervjuer. Eleverna berättar att de formulerar sina mål i en individuell studieplan och i samråd med varje enskild lärare hur uppläggningsen ska se ut (steg 6).

I självvärderingen anger ett arbetslag att skolan ligger på steg 5 medan tre arbetslag menar att steg 6 uppnås. Tre arbetslag anser att skolan är på steg 7. Skolledningen lägger skolan på steg 7. Vi granskare placerar skolan på steg 6. Vi kan inte se att skolan bedriver ett systematiskt arbete med att vidareutveckla metoder för att stimulera elevernas ansvar utifrån forskningsrön och beprövad erfarenhet steg 7. Skolan kan arbeta mer med den pedagogiska personalen kring vilka metoder som är bäst inne i klassrummet då det skiljer sig en del från lärare till lärare. Här kan lärarna lära av varandra. Gör exempelvis ett lektionsbesök och skriv ner frågor innan besöket som utgår ifrån hur mycket eleven verkligen har inflytande på faktainhämtningen, lektionsupplägget och möjligheten av att ta ett eget ansvar för sina individuella kunskapsmål och när det kan vara klart. När vi intervjuar eleverna är det ingen som har avslutat sina kurser tidigare, även om de anser att de har kapacitet för att kunna klara av en kurs snabbare än den tid som står i schemat. Lärarna behöver utveckla den möjligheten. Eleven kan sätta nya egna mål genom exempelvis gå in på en ny nivå i ämnet eller fokusera mer på de övriga ämnena eleven läser.

D. Arbetssätt och lärarroll

Eleverna på gymnasiet har tillgång till en egen dator och på vuxenutbildningen finns möjlighet, om än i liten skala, att få tillgång till en dator. Lärarna använder också eget material och hämtar fakta från relevanta källor så att eleverna får en nyanserad kunskapsbild (steg 1). Lärarna har en variation i sitt arbetssätt och utifrån lärarens personlighet kan även lärarrollen variera och prägla undervisningen. Under lektionsbesöken kan vi se en stor öppenhet mellan lärarna och eleverna och det finns en flexibilitet i undervisningen (steg 1). Vuxenutbildningen har samarbete och kontakt med arbetsförmedlingen så att eleverna under studietiden kan kombinera arbete och praktikplats för att utveckla sina språkkunskaper. Det finns även möjlighet att i studieplanen göra anpassningar så att individen kan arbeta parallellt med studietiden (steg 1). Detta bekräftas i samtal med studie- och yrkesvägledaren.

Eleverna får vara med och "skapa" undervisningen och vi ser en kreativ undervisning där läraren möter elever utifrån dagsformen och behov. Inte minst belyses flexibiliteten när vi pratar med Introduktionsprogrammets lärare och elever som gemensamt finner vägar för att lyckas med att nå elevens mål. "Öppen laboration" är ett arbetssätt som stimulerar elevernas kreativitet. Vi ser att kreativitet och skapande finns med som inslag i elevernas lärande (steg 2). I intervjuerna med eleverna uppfattar vi att de anser att de lär sig mycket i skolan. Skolan har ett rykte om sig att det är en "pluggskola" och detta rykte ger en stark bäring i att eleverna är stolta över sin utbildning vilket även skapar ett bra självförtroende när de möter andra elever (steg 2). Ämnes- och programlag dokumenterar sina möten för att kunna följa upp vad som gjorts och hur de går vidare. Det förs ständigt samtal i programlagen kring olika teman och arbetsformer som är bra för individen och skolans elever. När teman avslutas gör programlagen en uppföljning och avstämning hur det gått. Allt dokumenteras under mötet och finns därefter med i programlagens fortsatta arbete. Lärarna använder sig av den öppenhet som finns i skolan mellan läraren och eleven då de regelbundet omprövar sina arbetssätt och arbetsformer tillsammans (steg 2).

Alla elever vi intervjuar vittnar om att de blir sedda av skolan och dess personal. 84 procent av eleverna instämmer helt eller till stor del i att lärarna hjälper dem i skolarbetet om så behövs. Lärarna utgår från de nationella målen och skolans mål när de genomför undervisningen och som granskare ser vi tydligt uppläggningsen av undervisningen. Lärarna kan dock ytterligare utveckla och förtydliga för eleven vilka kursmål de arbetar med under dagen och vilka mål de tänker fortsätta arbeta med under en längre period. Vi ser att lärarna planerar och genomför undervisningen med utgångspunkt i nationella mål och skolans egna verksamhetsmål samt elevernas intressen och deras individuella studieplan (steg 3). Vid lektionsbesöken kan vi se att läraren ställer frågor som eleven kan reflektera över och ge svar som därefter diskuteras. Inte minst i matematikgrupperna ser vi detta. Både elever och lärare vittnar om att arbetet med Ung företagsamhet (UF) är av stor betydelse för att utveckla det kritiska tänkandet och problemlösningsförmågan. Det kritiska granskandet och problemlösning är en del av undervisningen och lärarnas metod kring att utveckla elevernas nyfikenhet (steg 3). I intervjuerna säger lärarna att de för informella samtal i arbetsrummen och formella samtal i arbetslagen kring utvärderingar av projekt och teman. Lärarna gör även undersökningar i klassrummet hur eleverna har upplevt arbetsformerna och hur de vill arbeta framöver. I elevintervjuerna bekräftas det att lärarna gör utvärderingar efter moment i kursen. I personalenkäten framgår det att 80 procent av lärarna helt eller till stor del instämmer i att de kontinuerligt utvärderar arbetssätt och arbetsformer med eleverna (steg 3).

Skolan har en positiv samverkan mellan ämnena och vi finner att eleverna stöttar varandra i exempelvis matematik vid uppehållsrummet för att de ser det som en viktig del för att klara av andra ämnen som teknik eller industriämnen där matematik är en del av utbildningen/ämnet. I intervjuerna berättar personal att ämneslagen och programarbetslagen har regelbundna möten för att samverka och skapa ett helhetsperspektiv mellan ämnena (steg 4). Svaren på frågan om skolan utmanar och väcker elevernas lust för att lära mer är lite vaga på gymnasiet. 47 procent svarar i enkäten att de instämmer helt eller till stor del i att de får mer lust av att lära. Vuxenutbildningen stärker skolans helhet med sina 74 procent som instämmer helt eller till stor del i påståendet. Skolan är bra men kan bli ännu bättre på att stimulera elevernas lust att lära på gymnasiet genom att exempelvis tillämpa nya arbetsformer som ökar intresset. Men som helhet ser vi att skolan tillämpar arbetssätt och arbetsformer som stimulerar elevernas lust att lära (steg 4). Majoriteten av lärarna visar under besöken en hög pedagogisk skicklighet och hög relationskompetens. Varje elev har sin egen dator på gymnasiet och vi ser flera exempel på hur de används vid redovisningar av elevarbeten och för att leta fakta. Modern teknik används som en del i undervisningen och lärande (steg 4).

Ämneslagen och programarbetslagen utvärderar sig själva genom att jämföra arbetssätt och arbetsformer på möten som är schemalagda. De finns även informella samtal i arbetsrum där lärarna ventilerar med varandra hur de kan gå vidare i utvecklingen av arbetsmetoderna för att nå bra effekt med den grupp elever de har. I Qualisenkäten säger 73 procent av personalen att de instämmer helt eller till stor del i att de utvärderar olika arbetssätt och arbetsformer. Olika arbetssätt och arbetsformer utvärderas och jämförs för att ta reda på vad som har bäst effekt (steg 5).

Lektionsbesöken vittnar om en lärandeprocess med ett gemensamt mål. Det finns en samsyn kring kunskapsbegreppen generellt och hur lärarna präglas i sitt arbete med att låta eleven vara en del i progressionen som finns i klassrummet. Vi kan se att skolan uppfyller första kriteriet på steg 6.

I självvärderingen anger ett arbetslag att skolan ligger på steg 3 medan två arbetslag menar att steg 5 uppnås. Två arbetslag anser att skolan är på steg 6 och två anser att skolan är på steg 7. Skolledningen lägger skolan på steg 5. Vi placerar skolan på steg 5. Skolan når inte upp till det andra kriteriet på steg 6 som handlar om att skolan genomgående tillämpar metoder som stimulerar elevernas entreprenörskap, företagande och innovationstänkande. Under de lektionsbesök som vi gör är det klara ramar som eleven arbetar utifrån med ett visst inflytande för att skapa variation. Utifrån ett helhetsperspektiv saknas det genomgående metoder hos lärarna för att lyfta elevernas innovationstänkande och entreprenörskap. Att våga låta eleven skapa något nytt i en redan etablerad arbetsrutin är viktigt. Vi föreslår att lärarna vågar låta eleven granska och upptäcka nya metoder och former i undervisningen som gör att individens kunskaper blir morgondagens sanning om vad vi ännu inte vet.

E. Delaktighet

Skolans utformning karakteriseras av närhet mellan elevernas och personalens arbetsplatser vilket ger goda möjligheter till stor delaktighet i all verksamhet. I klassråden, föräldramöten och i utvecklingssamtalen kan eleverna och vårdnadshavarna ge förslag till förbättringar i miljö- och trivsselfrågor (steg 1). Klimatet är öppet. Skolan inbjuder till föräldramöten/utvecklingssamtal/ klassråd och studeranderåd med rektor. Skolan vill alltid finna lösningar för den enskilda eleven och vi har fått flertalet exempel där skolan hittar

lösningar på individnivå efter att eleven med vårdnadshavarna tagit upp det med skolans personal. I föräldraintervjun hör vi att skolan upplevs ha ett klimat som inbjuder till delaktighet (steg 1).

Skolan uppmanar föräldrarna varje år att engagera sig i skolans verksamhet genom att bjuda in föräldrarna i årskurs 1 till en träff. Därefter har lärarna kontinuerliga utvecklingssamtal där eleverna får frågor kring hur de kan vara mer delaktiga. Även de vuxna eleverna är involverade i samtal kring sin studiesituation och har i dessa samtal möjlighet att vara med och påverka (steg 2). Varje klass har schemalagda klassråd och frågorna där förs vidare till berörd personal. Personalen kan sedan föra detta vidare till rektorsträffarna och eleverna träffar rektor själv ett par gånger under läsåret där det ges möjlighet till ett formellt inflytande (steg 2). Under mötena med rektor medverkar eleverna i kvalitetsarbetet och är med och lägger förslag och riktlinjer som sedan rektor, om det är möjligt, för vidare in i verksamheten. Eleverna arbetar precis som skolan i övrigt med Qualis kvalitetssäkringssystem och medverkar således i kvalitetsarbetet (steg 2).

Lärarna för samtal med eleverna kring hur det fungerar i skolan och vad de tycker kan utvecklas. Ledningen är lyhörd gentemot sin personal och när vi pratar med personal uppfattar de att ledningen lyssnar på deras behov. Årligen får eleverna och personal göra kvalitetsenkäter för att så många som möjligt ska kunna vara med och ha åsikter kring skolans planeringsprocesser (steg 3). I enkäten är det enbart 38 procent av föräldrarna som instämmer helt eller till stor del i att de känner att de får vara med och ha ett inflytande över verksamheten samt att skolan uppmanar till engagemang. När vi pratar med föräldragruppen som har en stor uppslutning berättar de att det finns en öppenhet i skolan. Om de skulle vilja att något behöver ändras skulle de lätt kunna kontakta lärare/ledning och få gehör (steg 3). Utbildningarna har ett bra rykte och eleverna trivs. Föräldrarna anser sig inte behöva engagera sig i den utsträckning som kanske borde göras. Skolan behöver vara uppmärksam på, och inte slå sig till ro utan fortsätta att arbeta med delaktighet av föräldrarna för att inte tappa en viktig grupp för framtiden. Skolan använder sig av Qualis för att mäta elevernas och vårdnadshavarnas delaktighet och denna följs upp årligen (steg 3).

Det finns en stor uppslutning på alla föräldramöten men svarsfrekvensen i enkätundersökningarna är inte optimal, då det endast är 46 procent av föräldrarna/vårdnadshavarna som svarat. Många resonerar under intervjun att de börjar släppa sina barn lite friare då de snart är 18 år. Föräldrarna får sin information genom föräldramöten, under utvecklingssamtalen och via Dexter. Skolan följer upp och utvärderar andelen genomförda utvecklingssamtal och svaren på elevenkäterna. Vi ser att metoderna fungerar och reflektioner görs kontinuerligt för att finna metoder för att öka delaktigheten (steg 4).

Skolan har klassråd, elevråd, utvecklingssamtal där eleverna möter personal från skolan. Kursutvärderingar görs årligen i sex kurser på respektive program. Resultaten redovisas i elevrådet. Eleverna kan dagligen ta upp saker med sin lärare eller gå in till ledningen för att ventilera synpunkter utöver de fastlagda möten som finns. Vi kan se en ömsesidig respekt i klassrummen och att det finns ett öppet klimat vilket styrker slutsatsen att eleverna kan ta upp de frågor som de önskar. Vi anser att skolan involverar eleverna i arbetet med utveckling och förbättring av verksamheten (steg 5).

I självvärderingen anger ett arbetslag att skolan ligger på steg 3 medan två arbetslag menar att steg 5 uppnås. Två arbetslag anser att skolan är på steg 6 och två steg 7. Skolledningen lägger skolan på steg 6. Vi placerar skolan på steg 5. Skolan saknar en kontinuitet kring att öka

elevernas delaktighet och hitta nya metoder för att öka elevernas delaktighet i lärprocesserna som krävs för steg 6. Här kan skolan arbeta exempelvis med att låta eleverna komma till program-/ämneslagens möten för att vara med och påverka teman och hur metoderna ska se ut.

F. Organisation

Arbetsmiljön och trivselen är god som vi nämnt tidigare och detta kan vara en av anledningarna till att sjukfrånvaron hos personalen är låg i jämförelse med riket. Skolan har en sjukfrånvaro på 1,87 procent per år medan riket ligger på 6,3 procent.

Tabell 3: Total sjukfrånvaro

Kvalitetsområde Organisation	GKC år 2014	Genomsnitt i Gnosjö kommun år 2014	Genomsnitt i riket år 2014 enligt SKL*
Total sjukfrånvaro per år	1,87 %	4,9 %	6,3 %

*Sveriges Kommuner
och Landsting

Tabell 4: Antal elever per lärare

Kvalitetsområde Organisation	GKC år 2014	Genomsnitt i riket år 2014 enligt Skolverket
Antal elever/lärare (heltidstjänst) gy	9,6	11,9

Skolan har en god lärartäthet som ligger högre än rikssnittet då man kan redovisa 9,6 elever per lärare 2014 medan det är i riket 11,9 elever per lärare. Detta kan vi styrka då det är små grupper i varje klassrum som vi kommer till. Skolans ledningsgrupp består av en gymnasiechef, rektor för vuxenutbildningen samt en biträdande rektor. Det finns ett fungerande elevhälsoteam som består av kurator, skolsköterska, studie- och yrkesvägledare och specialpedagog. Skolan består av programarbetslag/ämneslag och det finns en tydlig struktur i skolans organisation (steg 1).

I organisationsplanen finns det en tydlig struktur kring lärarlagen som besitter olika ämneskunskaper och erfarenhet. De ansvarar för en programgrupp elever och hjälper varandra utifrån de behov som kan förekomma inom de olika programmen. När vi möter lärarna berättar de också att de sitter i ett rum med ett antal lärare som ansvarar för en grupp elever från ett program (steg 2). Rektorerna följer upp arbetet genom att ha schemalagda möten med varje arbetskonstellation. Det finns möjlighet för alla inom skolan att yttra de åsikter de har och för ledningen att följa upp detta då det finns en fastlagd struktur kring dessa möten. I personalenkäten instämmer 78 procent helt eller till stor del i att skolan har en bra organisation. Vi anser att rektorerna har metoder för att följa upp sin organisation (steg 2).

Vid våra intervjuer med lärarna och annan personal framgår det att de är väl medvetna om sitt uppdrag och vilka beslut som ligger på rektorsnivån och vilka beslut som ligger på arbetslagen. Skolan har ett välfungerande beslutsystem (steg 3). Skolan har fyra förstelärare och en kommundoktorand som ska driva processerna på skolan och det finns förankrade uppdrag allt från elevhälsan, administrationen till vad ledningen ska arbeta med (steg 3).

Skolan har ett tydligt kalendarium kring när möten ska äga rum och vilka som ska träffas. Med ett kontinuerligt och systematiskt arbete kring när möten ska ske och vilka som ska träffas så är dialogen automatiskt redskapet för en utveckling. I personalenkäten instämmer 68 procent helt eller till stor del i att skolan har en bra mötesstruktur som stödjer dialog (steg 3).

Det är fyra schemalagda personalkonferenser per termin. Vi vill signalera att det kan vara bra att öka detta antal då det ger en ännu öppnare organisation och möjlighet att upptäcka saker snabbare. Dock utifrån våra samtal och intervjuer med personal drar vi slutsatsen att skolan har en väl fungerande organisation i arbetslag och ledningsgrupp som möjliggör en god daglig verksamhet. 70 procent av personalen instämmer i enkäten att de helt eller till stor del är förtroga med vem som fattar beslut och har ansvar i alla delar av verksamheten (steg 4). Det finns ett öppet klimat mellan ledning och personal och under mötena kan personalen lyfta de behov som finns. Varje år sker det utvärderingar som analyseras och vid behov ser skolan över sin organisation för att anpassa sig till att bli effektivare. Medarbetarsamtalen är också ett led i i detta arbete (steg 4).

Skolan har valt att placera lärarna i ett rum för varje program vilket gör att det hela tiden sker en dialog kring det dagliga arbetet. I intervjuerna med personal bekräftar de att de tar fullt ansvar för och följer upp varje elevs lärande och kunskapsutveckling (steg 5). Detta sker genom att lärare och elever är tillsammans under skoldagen. Eleverna kan alltid få råd och stöd av personal och mentorn har kontinuerliga samtal med eleven/vårdnadshavaren för att följa upp studiesituationen. Anser läraren att eleven behöver hjälp eller efterfrågar stöd finns elevhälsan. Ämneslag/programlag har möten regelbundet då man planerar och prioriterar utifrån elevernas behov. De lärare vi pratar med verifierar att arbetsgruppen prioriterar och fördelar arbetsuppgifterna. Under verksamhetsbesöket är också ledningen tydlig med att det är skolans uppdrag och fokus som gäller och att all personal ska arbeta utifrån detta. Dialogen som sker i programlagen och det övervägande öppna klimatet mellan kollegorna gör att deras arbetsuppgifter fördelas bra och att de prioriterar vad som behövs göras (steg 5).

I självvärderingen anger två arbetslag att skolan ligger på steg 4 medan tre menar att steg 5 uppnås. Två arbetslag anser att skolan är på steg 7. Skolledningen lägger skolan på steg 5. Vi placerar skolan på steg 5. Skolan har under de senaste åren haft fokus på skolreformen 2011 och därefter utvecklat mycket inom IT. Det finns förstelärare och en kommundoktorand som ingår i en utvecklingsgrupp, så skolan har en organisation som stödjer utveckling (steg 6). Vi kan se att majoriteten av personalen pratar om en lyhörd ledning som öppnar sig bland annat för att se mer till individens kompetensutveckling. Skolan har dock en del att arbeta på när det gäller att utvecklas med sitt uppdrag. Elevhälsoteamet behöver exempelvis komma in mer och bli en del av organisationen där de kan gå in under lektionerna och integrera med lärarna i undervisningen. Personalkonferenser kan vara ett gemensamt pedagogiskt forum där det redovisas och delges tips till varandra.

G. Styrning och ledarskap

Skolan har en vision "Vi skall stimulera varje elev till att vilja och kunna nå sin fulla potential". Under visionen finns det tydligt prioriterade mål som är kopplade till de nationella målen. Skolan har egna prioriterade mål utifrån de nationella målen som vi ser i ett årligen reviderat dokument "Personal 2015/16" (steg 1). Dessa mål arbetar personalen med under sina gemensamma möten och de är en värdegrund i uppdraget. Personalen är fokuserad på sitt

uppdrag och känner som helhet till skolans egna prioriterade verksamhetsmål. 87 procent instämmer i enkäten helt eller till stor del i att skolan har gemensamma mål som är tydliga (steg 1). Ledningen är väldigt mån om att skolan blir granskad för att belysa verksamheten utifrån. Den har nyligen blivit granskad av Skolinspektionen som inte gav någon anmärkning alls. Skolan har även nyligen blivit granskad av Arbetsmiljöverket och fick också där bra feedback. Skolan har genom att använda Qualis kvalitetssäkringssystem påbörjat ett kvalitetsarbete (steg 1).

Under intervjuerna berättar eleverna att de känner till examensmålen utifrån sina respektive områden men skolans egna prioriterade verksamhetsmål är lite vagare för dem. Med lite hjälp från oss kan de känna igen förhållningssättet och att lärarna agerar utifrån verksamhetsmålen, men orden är inget lärarna pratar om i någon större utsträckning. Syftet är att det finns en kunskap om detta inte att eleverna ska kunna upprepa ordagrant vad verksamhetsmålet är. 70 procent av eleverna instämmer helt eller till stor del i att de vet vad de ska kunna för att nå målen i de olika ämnena. Vi anser att eleverna känner till examensmålen och skolans egna prioriterade verksamhetsmål (steg 2). Skolans prioriterade mål är knutna till Qualisbegrepp vilket underlättar då de ska utvärderas. Skolan följer upp sina mål utifrån Qualisenkäterna och dokumenterar resultatet (steg 2). Av personalen är det 78 procent som i enkäten instämmer helt eller till stor del i att de känner sig sedda och bekräftade av ledningen vilket indikerar att skolan har ett öppet och tillgängligt ledarskap på alla nivåer (steg 2).

I organisationen finns det en struktur som öppnar möjligheten till att skapa förståelse och delaktighet. Det finns både horisontella dialoger mellan exempelvis lärare och övrig personal och vertikala dialoger mellan exempelvis ledning och lärare och mellan lärare och elever. Dessa dialoger har en fast mötesstruktur men där finns också en möjlighet att yttra sina åsikter i det dagliga arbetet under lektionstid eller på raster. I enkäten instämmer 83 procent av personalen helt eller till stor del i att skolledningen är öppen och tillgänglig i sitt ledarskap. Med denna öppenhet har skolan ett ledarskap på alla nivåer som skapar förståelse och delaktighet. Föräldragruppen som vi intervjuar påpekar att det finns en god lyhördhet från skolans sida och att alla är flexibla så att eleverna får den utbildning de vill ha (steg 3). I den skriftliga redovisningen läser vi att ledningen planerar, följer upp och utvecklar utbildningen genom att följa skolans kvalitetshjul och genom analys, uppföljning och återkoppling av enkätresultat och kursutvärderingar. Detta bekräftas i samtalet med ledningsgruppen (steg 3).

Skolan är öppen mellan alla nivåer vilket gör att skolan kan diskutera utveckling utan att finna att något arbetslag blir förbisett. Det finns en vision och tydliga mål som är knutna till utvärderingarna. Lärarna utvärderar kontinuerligt sina arbetssätt och eleverna följer sin utveckling tillsammans med lärarna i varje kurs. Föräldraenkäter görs i samband med utvecklingssamtalen. Efter genomförda enkäter och utvärderingar gör ledningen en analys av resultaten som grund för nya målformuleringar. Vi uppfattar att första kriteriet för steg 4 är uppfyllt. Det finns forum som ledningen skapat genom ett kalendarium. All personal vet vem som är deras chef och ledarskapet är tydligt. 74 procent av personalen instämmer helt eller till stor del i att skolledningen aktivt driver skolans utveckling (steg 4). Ledningen har skapat en organisation där olika grupper träffas för att utbyta sina erfarenheter. Genom samverkan med grannkommunernas skolledningar och motsvarande utbyte för lärar- och andra personalgrupper prövar skolan sina egna erfarenheter och jämför dem med andras. Deltagande i konferenser och seminarier både lokalt och internationellt är andra exempel på erfarenhetsutbyte (steg 4).

Personalen bekräftar i intervjuerna att ledningen är lyhörd och uppmuntrar till en variation i det dagliga arbetet. Det finns en gymnasiechef och två rektorer i ledningen som gör att de kan nyansera sina beslut och ifrågasätta varandras tankar och mål. Detta gör att de kan hjälpa varandra att upptäcka nya arbetssätt och samtidigt stimulera till stor variation i arbetet för att nå skolans mål. (steg 5). Ledningen driver med utvecklingsgruppen förändringsarbetet i verksamheten. I samtalet med skolledningen ställer vi frågan om det inte borde finnas formella arbetslagsledare. Svaret vi får är att det har övervägts men inte funnits nödvändigt att införa en sådan ledningsfunktion. Personalen bekräftar i intervjun att arbetet fungerar väl ändå. Vi finner att det finns ett tydligt ledarskap för lärandet i alla delar av verksamheten (steg 5). Lärarna får vara med och utveckla skolan utifrån sina tankar och idéer. Den lilla skolan innebär att personalen känner att de får veta allt som händer och kan därmed ha en åsikt som blir grunden för att utveckla och förbättra kvaliteten. Personalenkäten visar med sina 78 procent att personalen instämmer helt eller till stor del i att de känner sig delaktiga i det systematiska kvalitetsarbetet (steg 5).

Skolan har tydliga mål som är fastställda hos all personal. Det genomförs även utvärderingar såsom Qualis och egna utvärderingar inne i klassrummen som utgör en grund för att skolan ska kunna utvecklas. Skolan uppfyller det första kriteriet av steg 6 som är att mål och utvärderingar utgör en grund för systematiska förbättringar.

I självvärderingen anger ett arbetslag att skolan ligger på steg 4 medan ett menar att steg 5 uppnås. Fem arbetslag anser att skolan är på steg 7. Skolledningen lägger skolan på steg 5. Vi placerar skolan på steg 5. Skolan klarar inte andra kriteriet på steg 6 då den saknar en långsiktig plan för kvalitetsutveckling som har sin grund i utvärderingar och påvisade effekter på undervisningen. De påvisade effekterna på undervisningen kan inte skolan uppvisa. Skolan kan exempelvis arbeta mer med att knyta resultaten på nationella prov/vanligt prov till den undervisningen som sker i klassrummet och våga testa nya metoder för att se om det ger ett bättre resultat framöver. Därefter kan en utvärdering göras utifrån de effekter de nya metoderna har haft på eleverna. Med det materialet kan lärarna och skolan bygga upp långsiktiga strategier för en kvalitetsutveckling. Skolan är på god väg att uppfylla steg 6 och behöver enbart fokusera på det andra kriteriet för att nå dit.

H. Kommunikation

Skolans främsta informationskanaler internt och externt är Fronter, Dexter och hemsidan. Det finns en rutin för informationshantering vid inträffade händelser i ett dokument som vi tar del av. I intervjun med föräldrarna får vi uppfattningen att skolan är bra på att ge information vid inträffade händelser och uppkomna behov (steg 1). I första hand ska klagomål och synpunkter ges till personal eller skolledningen. Om klagomålets karaktär upplevs som känsligt eller om synpunkten är av så omfattande eller övergripande karaktär att den inte kan lösas på den enskilda enheten, kan man vända sig till Kultur- och utbildningsutskottet (steg 1).

Fronter samt e-post används internt för att sprida information inom organisationen. Anteckningar och protokoll från olika möten läggs där och finns tillgängliga för all personal. Klassrådsprotokoll, elevrådsprotokoll, kostrådsprotokoll m.m. finns tillgängliga för alla elever. Skolan använder också sin hemsida för att sprida aktuell information om verksamheten. Spridning av kunskaper och erfarenheter ingår i läraruppdraget och genomförs i arbetslagen. Under vårt besök har vi tillgång till Fronter med lösenord och vi ser där att skolan har metoder för att sprida information, kunskaper och erfarenheter (steg 2).

Skolledningen samverkar i gemensamma ledningsmöten med kommunens grundskolor. Studie- och yrkesvägledaren träffar på motsvarande sätt sina grundskolekollegor. I samtalet med EHT hör vi att personalen i teamet har ett utbyte på olika sätt med grundskolan. I vissa fall har befattningshavarna delade tjänster i de olika skolformerna. Vi ser att skolan har etablerade rutiner för samverkan med berörda grundskolor (steg 2).

Alla föräldrar inbjuds till föräldramöten vid terminsstarten i årskurs 1. De inbjuds också till utvecklingssamtal varje termin. De som så önskar erbjuds inloggning i Dexter där de kan ta del av elevernas studieplaner, betygsatta kurser och aktuell närvaro. Föräldrarna informeras via sms vid ogiltigt frånvaro. Studiehandledarna kontaktar föräldrarna i ärenden som kräver omedelbara åtgärder. I föräldraenkäten instämmer 44 procent helt eller till stor del i att de får god och kontinuerlig information om deras ungdomar. 34 procent instämmer till viss del. Intrycket under intervjun med föräldrarna är att tillfredsställelsen med skolans information är stor. Vi menar att föräldrarna får god och kontinuerlig information som berör deras barn/ungdomar (steg 3) men att rutinerna bör vara föremål för utveckling. Skolledningen försöker verka för att en lyssnarkultur utvecklas i verksamheten. Möten ska organiseras så att alla kommer till tals. Samtalsklimatet ska bidra till att skapa förtroendefulla relationer såväl inom skolan som i kontakterna med omgivningen. Så är det skrivet i den skriftliga redovisningen och så uppfattar vi klimatet på skolan vid vårt besök. 95 procent av personalen uttrycker i sin enkät att de helt eller till stor del menar att de som arbetar på skolan har en förtroendefull kommunikation. 88 procent instämmer helt eller till stor del i att kommunikationen med närsamhället och andra intressenter är öppen. Vi granskare anser att det interna och externa samtalsklimatet är öppet och förtroendefullt (steg 3).

All personal har tillgång till en egen dator. Det interna kommunikationssystemet, och tillika lärplattformen Fronter, samt e-post används för information till elever och personal. Föräldrarna har tillgång till Dexter för information om betygsatta kurser och frånvaroanmälan. Skolans hemsida uppdateras kontinuerligt och dessutom finns det en Facebooksida där information om aktuella händelser ges. Modern teknik används för att förbättra service och kommunikation internt och externt (steg 4). Skolledningen samverkar med kommunens grundskolefrågor i pedagogiska frågor. På motsvarande sätt arbetar studie- och yrkesvägledaren med kollegorna i grundskolan i elevernas studieplanering. I svenska, engelska och matematik finns ämnesutvecklingsgrupper i samverkan med grundskolan. I samtalet med lärarna förstår vi att de samarbetar ämnesvis med sina kollegor i grundskolan. Elever ur årskurs 9 deltar i viss utsträckning i gymnasiets kurser. I de överlämnandekonferenser mellan skolformerna som finns förbereds elevernas gymnasiestudier med beaktande av grundskoleerfarenheterna både socialt och kunskapsmässigt (steg 4).

En av Gnosjöandans kunskapscentrums styrkor är kontakten med det lokala näringslivet och myndigheter. Det gäller både den gymnasiala verksamheten och vuxenutbildningen. För APL, arbetsplatsförlagt lärande, finns en traditionellt bra samverkan med arbetslivet. Programråden är navet i detta samarbete. En annan kontaktyta utåt är samverkan med näringslivsföreningen i kommunen. Ungt företagande är en framgångsrik del i utbildningen och Teknik College en annan där företagskontakterna är ovärderliga. Inom gymnasieskolan utbildas diplomerade företagsekonomer. Polisen och de sociala myndigheterna står också i nära relation till skolan och dess personal. Genom fältassistenter hålls en kontakt öppen dels för akuta insatser men även för förebyggande åtgärder. Till exempel görs "hundsök" på kvällstid efter narkotiska preparat då så anses berättigat. Vi anser att skolan har en etablerad

kommunikation med arbetslivet, socialtjänsten, myndigheter och närsamhället i övrigt (steg 5).

Två arbetslag lägger skolan på steg 5 medan fem menar att steg 7 uppnås. Gymnasiets ledning anser att skolan når steg 5 medan rektor för vuxenutbildningen placerar skolan på steg 7. Vi placerar skolan på steg 5. Skolan har en styrka i kontakterna med omvärlden, inte minst med regionens näringsliv. Med tanke på utfallet i föräldraenkäten menar emellertid vi att kommunikationen med föräldrarna kan utvecklas för att öka delaktigheten i verksamheten. Delar av kriterierna för steg 6 är uppfyllda men vi ser inte att skolan har metoder för att utveckla, stödja och samla resultat av omvärldsbevakning. Med ledning av enkätresultaten anser vi att information till föräldrarna kan förbättras. Skolan har ett samarbete kring en kommundoktorand vilket är lovvärt men för att nå steg 6 måste samarbetet med högskolor och universitet breddas och fördjupas.

I. Kompetens

Ur tabellen nedan framgår det att Gnosjö KC har en relativt hög andel lärare med pedagogisk högskoleexamen, 80 procent jämfört med rikets 79 procent (steg 1).

Tabell 5: Andel lärare med pedagogisk högskoleexamen

Kvalitetsområde Kompetens	GKC år 2014	Genomsnitt i riket år 2014 enligt Skolverket
Andel lärare med pedagogisk högskoleexamen	80 %	79 %

All personal introduceras enligt ett särskilt program som vi får ta del av. Alla nyanställda får en av skolledningen utsedd mentor under sex månader. Skolledningen går tillsammans med mentorn och den nyanställda igenom det program som ska genomföras under de första sex månaderna. Efter periodens slut följer skolledningen tillsammans med berörda upp introduktionsmånaderna (steg 1).

Ledningen beskriver i den skriftliga redovisningen att kompetensutvecklingsinsatserna ska utgå ifrån elevernas behov av lärande, den utveckling och de studieresultat som eleverna på skolan uppnått samt de krav som styrdokumentet ställer. I möten med förstelärarna samt under studiedagar diskuteras verksamhetens behov. Skolledningen ansvarar för att redovisa resultatet som ligger till grund för beslut om kompetensutveckling. Under personalintervjun förstår vi att lärarna menar att en stor del av resursen ägnats åt gemensamma, av ledningen framtagna, utbildningsinsatser de senaste åren. Det finns en förståelse för detta då insatserna ofta varit kopplade till genomförandet av Gy11. I enkäten instämmer 73 procent helt eller till stor del i att kompetensutveckling utgår ifrån skolans, arbetslagens och individens behov (steg 2).

Ledningen tar tillsammans med personalen fram långsiktiga generella kompetensutvecklingsplaner medan ämneslagen ansvarar för att ämnesspecifika planer utarbetas. I medarbetarsamtalen diskuteras den enskilde lärarens behov. Ett exempel på gemensamma utbildningsinsatser är "språk i alla ämnen". Generell utbildning inom IT är en

annan sådan insats. 39 procent i personalenkäten instämmer helt eller till stor del i att de har en egen kompetensutvecklingsplan medan 32 procent instämmer till viss del. Då vi ställer frågan i personalintervjun varför inte en större andel uppfattar att de har en egen plan för kompetensutveckling får vi ett lite svävande svar. Alla närvarande menar att de i stort sett får den utbildning som de önskar men att stora resurser har knutits till genomförandet av Gyl 1. Vi anser att skolan har gemensamma och individuella kompetensutvecklingsplaner (steg 3) men detta bör förtydligas. Kommunen avsätter 2 700 kr/person och år varav 400 ligger centralt medan resten disponeras av skolan. 66 procent av personalen instämmer helt eller till stor del i att kompetensutvecklingen har hög prioritet på skolan och 22 procent instämmer till viss del. I intervjun med skolledningen får vi en bild av att kompetensutvecklingsresursen är en viktig del av verksamheten och dess utveckling. Skolan avsätter därmed sammantaget goda resurser för såväl gemensam som individuell kompetensutveckling (steg 3).

De generella kompetensutvecklingsinsatserna utvärderas under vårterminen genom enkäter av skolledningen och förstelärarna. Ämneslagen följer upp den ämnesspecifika fortbildningen som genomförts. Individuella fortbildningsinsatser redovisas och diskuteras i medarbetarsamtalen. Tillämpningar och resultat av utbildningsinsatser redovisas i ämneslagen. Vi för ett resonemang med skolledningen om vikten av att gjorda insatser rapporteras och gör avtryck i verksamheten. I intervjun med personalen får vi bekräftat att uppföljning och tillämpning av genomförda kompetensutvecklingsinsatser görs regelbundet (steg 4). För att dagligen säkerställa bemanningen har skolan en person utsedd att ansvara för anskaffning av vikarier. Vid längre vikariat utannonseras den vakanta tjänsten. I samband med tjänstefördelningen inventeras noggrant och i ett tidigt skede behovet inför kommande läsår. Ledningens strategi för att rekrytera personal är att erbjuda en god och stimulerande arbetsmiljö och att anställa personer med hög kompetens och som delar skolans värderingar. När vi samtalar med eleverna förstår vi att de är nöjda med sina lärare och att de inte känner sig "drabbade" av inställda lektioner. Vi finner att skolan har god kontinuitet i bemanningen (steg 4).

Skolledningen fördelar resursen för kompetensutveckling på ämnes- och programlagens framställda önskemål med beaktande av verksamhetens behov. "Språk i alla ämnen" är ett exempel på detta. Kompetenshöjande och breddande insatser är andra incitament för ledningen att destinera resurser till enskilda eller arbetslag. I intervjun med lärarpersonalen förstår vi att ledningen styr kompetensutvecklingen med hänsyn taget till utvärderingar med koppling till skolans långsiktiga utveckling (steg 5). Skolledningen beskriver i den skriftliga redovisningen vilken strategi som används för att rekrytera personal. Viktigt är att värna om det goda arbetsklimatet och skapa en god fysisk arbetsmiljö. Det är också väsentligt att skapa en effektiv arbetsorganisation som skapar motivation och engagemang. Anställnings- och lönevillkor ska vara konkurrenskraftiga i regionen. Vi får en redogörelse för de senaste årens personalomsättning. Vi finner att den är låg och personal slutar huvudsakligen på grund av pensionsavgång. Vi har därför goda skäl till att anse att skolan tillämpar framgångsrika metoder för att rekrytera personal på kort och lång sikt (steg 5).

Under vårt besök finner vi att skolan på alla nivåer har en engagerad och motiverad personal. Andelen lärare med lärarexamen är god men kan förbättras. Vi är dock medvetna om den lilla skolans svårigheter att rekrytera pedagoger i "smala ämnen". Det finns inslag i kriterierna för högre steg som uppfylls men vi ser inte en koppling mellan skolans strävan mot högre målpuppfyllelse och arbetslagens samt individens kompetensutveckling som krävs för steg 6.

Två av arbetslagen placerar skolan på steg 4, två menar att skolan är på steg 5 och tre arbetslag väljer steg 7. Skolledningen anser att steg 5 uppnås. Vi lägger skolan på steg 5 och ser att skolan är på god väg att koppla kompetensutvecklingen, både individuellt och i arbetslagen, till strävan mot en högre måluppfyllelse men är inte där ännu. Vi anser inte heller att lärarna genomgående arbetar utifrån beprövad erfarenhet varför vi föreslår detta som ytterligare ett förbättringsområde.

J. Resursutnyttjande

Vi ser i tabellen nedan att skolans totalkostnad per elev är lägre än rikets i snitt. Populationen är relativt liten vilket ska beaktas i den statistiska jämförelsen. Den relativt höga undervisningskostnaden härrör från att den genomsnittliga gruppstorleken i gymnasiet är låg. Vi ser att lokalkostnaden är relativt låg vilket beror på samutnyttjandet med vuxenutbildningen.

Tabell 6: Kostnader och nettoresultat

Kvalitetsområde Resursutnyttjande	GKC år 2014	Genomsnitt gy i riket år 2014 enligt Skolverket
Totalkostnad per elev	98 600	108 800
Kostnad per elev för undervisning	55 100	53 000
Totalkostnad per elev exklusive lokaler	84 200	86 900
Lokalkostnad per elev	14 400	21 900

Rektor, ledningsgruppen och ekonomiansvarige gör varje månad en ekonomisk uppföljning (steg 1).

I ledningens redovisning av de fem senaste årens bokslut ser vi att resultaten varierat. GKC redovisas som en enhet. Där ingår förutom gymnasieskola och gymnasiesärskola även vuxenutbildning, sfi och högskolan på hemmaplan. Kostnaderna för externa elever finns också på enheten. De senare är ganska svåra att budgetera. 2013-års överskott på 1,7 mkr berodde på mindre kostnader än beräknat och motsvarande underskott 2014 på 1,1 mkr härrör från större kostnader än beräknat. För 2015 är prognosen ett överskott på 300 tkr. Vi menar att ekonomin är i balans över tid (steg 2). Budgetuppföljningar görs efter mars, april, maj, juni, september, oktober och november månad. I samband med uppföljningarna görs prognoser. Dessa baseras på organisations- eller andra förändringar. Vi konstaterar att prognoser görs i relation till budget och utfall (steg 2).

Rektor informerar personalen regelbundet om gällande ekonomiska förutsättningar för GKC. Medel är delegerade till ämnes- och programlagen med kontoansvariga lärare. Arbetslagen äskar årligen medel för driften. De kontoansvariga får regelbundet en kontoredovisning för sitt område. Vi finner i personalsamtalen att det finns ett stort förtroende för ledningen generellt och inte minst i ekonomiska frågor. 54 procent svarar i enkäten att de instämmer helt eller till stor del i att de känner till hur skolan använder sina resurser. 41 procent instämmer till viss del. Vi menar att skolan har metoder för att skapa delaktighet i ekonomin

(steg 3). Enligt den skriftliga redovisningen följer skolledningen upp elevernas resultat och utifrån dessa och lärarnas bedömning av elever med särskilda behov görs tjänstefördelningen inför kommande läsår. Ledningen kommunicerar också med EHT rörande fördelningen. Vi förstår i intervjun med ledningsgruppen att tjänstefördelningen hanteras med stor omsorg. Skolans resursfördelning är anpassad till elevernas behov av utveckling och stöd (steg 3). Skolan avsätter tid för det systematiska kvalitetsarbetet för programlagen, ämneslagen och den administrativa gruppen. För den särskilda utvecklingsgruppen och för skolledningen avsätts också tid för kvalitetsarbetet. I kommunen finns också stöd av en utvecklingsledare att tillgå för skolan. Arbetet med Qualis är ytterligare en resurs som genomsyrar verksamheten. Vi ser att rektorn säkerställer att stöd och resurser finns för det systematiska kvalitetsarbetet (steg 3).

Skolledningen försöker göra personalen medveten om på vilka grunder som budgeten fördelas. Inför varje budgetår görs analyser av vilka behov som finns. Genom uppföljning och transparens av skolans identiteter och aktiviteter ökar personalens insikt i en effektiv resurshantering. Ledningen uppmuntrar till idéer och förslag från all personal för att skapa en ännu bättre och effektivare organisation. Ledningen samverkar också med förvaltningschefen och förvaltningsekonomen. Metoder för resurshantering utvecklas på flera nivåer (steg 4). Det framkommer både i samtalen med ledningen och med personalen att tid avsätts i ämneslagsträffarna och arbetslagsmötena för diskussioner om skolans kvalitetsarbete. Personalkonferensen är ett annat forum för detta. Qualis är huvudsakligen det verktyg som används i sammanhanget. Ett konkret exempel på det är att skolans verksamhetsmål är framtagna utifrån kvalitetsområdena där. Vi ser att tid avsätts för återkommande diskussioner om kvalitetssäkring av utbildningen dvs. innehåll och arbetssätt (steg 4).

Vi uppfattar att på GKC är alla vana vid att ha en tilldelad budget som används på ett klokt sätt. Kontakten mellan rektor och de kontoansvariga är tät. Fakturor godkänns digitalt och därefter attesterar rektor. Vi förstår också att det finns kommunicerande kärlek mellan den gymnasiala verksamheten och vuxenutbildningen även i resursanvändningen. Det förklarar varför elevavgifterna i gymnasiet är rimliga i jämförelse trots att gruppstorlekarna ofta är ganska små. Vi märker en omsorg från all personal om skolans resurser och konstaterar att effektivt resursutnyttjande tillämpas i alla delar av verksamheten (steg 5).

Vi ser i tillgänglig statistik att både den gymnasiala verksamheten och vuxenutbildningen når i jämförelse goda resultat. Det finns ett tydligt vinna-vinna förhållande mellan skolformerna. Det finns en kultur som i många avseenden påverkar verksamheten positivt. Miljö- och kostnadsmässigt ansvarstagande leder till att insatta resurser utnyttjas väl och leder till hög målluppfyllelse i det nationella uppdraget. Skolan når också de högre stegen inom kvalitetsområdena Kunskaper och färdigheter, Normer och värden (Trygghet och trivsel) och Elevernas ansvar för eget lärande (steg 6).

Genom ständig dialog med de kontoansvariga säkerställer ledningen att de enskilda delarna i verksamheten har kontroll på sin budget och därmed hela skolans. Varje medarbetare blir därmed involverad mer eller mindre i den ekonomiska verkligheten. Att vara delaktig genererar också större ansvarstagande vilket bidrar till att skolan över tid är i ekonomisk balans. Ekonomen använder ett digitalt verktyg Qlikview i sitt resurshanteringsarbete. I samtalen med personalgrupperna hör vi att medarbetarna är medvetna om den ekonomi som berör dem mest och har fokus på, och tillämpar metoder för god resurshantering (steg 7).

Vi finner under vårt besök att skolan hanteras på ett i olika avseenden utmärkt sätt av både ledning och medarbetare. Vi tror inte att det uteslutande beror på skolans storlek utan på allas engagemang och trivsel. Vi efterlyser möjligen lite frekventare informationstillfällen för information om budgetuppföljning och budget även om personalen inte direkt efterfrågar det. Samtliga arbetslag och skolans ledningsgrupp placerar skolan på steg 7 vilket vi granskare också gör.

K. Image

Skolan är mån om att skapa goda och förtroendefulla relationer mellan personal och elever och mellan elever sinsemellan vilket kommer till uttryck både i personal- och elevintervjuerna. Det goda samarbetet med bygdens näringsliv och myndigheter är exempel andra på hur skolan gör försök att påverka sin image (steg 1).

Studiemiljön är utmärkt både för yrkeseleverna och för dem inom de högskoleförberedande programmen. Både gymnasie- och de vuxna eleverna drar fördel av detta. Vi får också intrycket i elevintervjuerna att mångfalden av verksamheter och elevernas bakgrund, både socialt och nationellt, samt deras kulturella ursprung är en stor tillgång. Eleverna framhåller också att skolan har en engagerad och kompetent personal. Vi ser alltså att skolans olika verksamheter bidrar till dess image (steg 2). Skolledningen följer genom enkäter till nuvarande elever upp deras åsikter om skolan i olika avseenden och avgångseleverna får ge sin syn på sin studietid. De vuxna eleverna ger i Vuxenstuderanderådet sina synpunkter på utbildningen. Vi tar i Kvalitetsredovisningarna för respektive utbildningar del av resultatet. Vi ser att skolan följer upp hur imagen har påverkats av de egna insatserna (steg 2).

Som ett led i att marknadsföra skolan anordnas Öppet Hus/Gymnasiekvällar med stor elevmedverkan. Genom att synas i olika lokala och regionala medier görs skolan känd för allmänheten. Hemsidan och Facebook är digitala verktyg för information och marknadsföring. För eleverna i grundskolans årskurs 5 finns "GKC-dagen" för att tidigt väcka intresse för den lokala skolan. Skolan presenteras för alla årskurs 8-elever inför det stundande gymnasievalet. Personal och elever deltar i utbildningsmässor då bl.a. ryggsäckar och USB-minnen delas ut till besökarna. Riktade utskick till presumtiva elever och vårdnadshavare i närkommunerna är ytterligare en insats som görs för att skolan ska locka till sig nya elever. Vi kan konstatera att skolan har flera metoder för att informera om sin verksamhet och marknadsföra sig själv (steg 3). Den väldigt goda bild av skolan som samtliga enkätresultat visar stämmer väl överens med att två år efter avslutad utbildning har flera fått arbete eller fortsatt med högre studier än i riket i snitt. Kunskapsresultaten är goda i synnerhet i förhållande till upptagningsområdets SALSA-värden. Omdömena gäller både för den gymnasiala utbildningen som för vuxenutbildningen. Vi hör inte i något annat i intervjuerna än att skolans image speglar den faktiska verksamheten (steg 3).

Varje år görs en uppföljning av Öppet Hus och efter årskurs 8-elevernas besök. Tillsammans med studie- och yrkesvägledarna inom grundskolan värderar ledningen utfallet av besöken och gymnasievalet. Förslag till förändringar tas fram inför kommande år. Tillsammans med skolledningen utvärderar avgångseleverna sin studietid. Klassråden och elevrådet får också svara på frågor kring GKC och eventuella svagheter. Vi ser att skolan är mån om sin image och har metoder för att kontinuerligt utvärdera och förbättra den (steg 4). Eleverna upplever att GKC sätter kunskaperna i centrum. De känner sig sedda och upplever att de får hjälp och stöd i studierna. 86 procent av eleverna i gymnasiet instämmer i enkäten helt eller till stor del

i att de är nöjda med sin skola. Siffrorna för de vuxna eleverna är i stort sett desamma. Vi ser att skolans goda image speglar förmågan att genomföra det nationella uppdraget (steg 4).

I enkäten till föräldrarna instämmer 86 procent helt eller till stor del i att skolan har ett gott rykte och motsvarande resultat i personalenkäten är 100 procent. Resultaten bekräftar den bild vi skaffar oss under vårt besök och vi anser att skolan har en god image (steg 5). Det framgår i samtalet med ledningen att väldigt få elever från den egna kommunen väljer andra skolor om programmet de önskar gå på finns på GKC. Skälen till detta är enligt elevernas utsagor den trygga miljön, de kompetenta lärarna och att goda resultat uppnås. 83 procent av föräldrarna instämmer helt eller till stor del i att de kan rekommendera sina vänner att placera sina barn i skolan. Motsvarande siffra i personalenkäten är 95 procent. Vi anser att skolan är känd för att ha hög måluppfyllelse i det nationella uppdraget utifrån sina förutsättningar och når som tidigare nämnts lägst steg 4 inom kvalitetsområdena Kunskaper och färdigheter, Normer och värden (Trygghet och trivsel) samt Elevernas ansvar för eget lärande (steg 5).

De utvärderingar som gjorts har gett mycket goda resultat under en lång tid. Trots minskat elevunderlag har elevantalet på skolan ökat vilket är ett bra kvitto på attraktionen. I personalintervjun uppfattar vi att de känner stolthet över sin skola. Enligt skolledningen är GKC:s image inom näringslivet idag på högsta nivå i hela regionen. I föräldrantervjun bekräftas detta av några närvarande föräldrar. Vi kan konstatera att skolan har bibehållit eller förbättrat sin image över tid (steg 6).

I den skriftliga redovisningen beskriver skolledningen hur skolan arbetar med sin image. De goda studieresultaten synliggörs i olika sammanhang. Den synnerligen goda arbetsmiljön och trivseln bland elever och personal används systematisk i marknadsföringen av skolan. Ledningen arbetar konsekvent med att skapa en optimal lärmiljö för eleverna och en attraktiv arbetsplats för personalen. Skolan arbetar systematiskt med utvecklingen av sin image (steg 7).

Intrycket vi granskare får från första dagens morgon och under hela vistelsen i GKC är att verksamheten i alla avseenden utstrålar gedigenhet och trivsel. Samtliga arbetslag och ledningsgruppen placerar skolan på steg 7. Resultaten på samtliga enkäter är väldigt positiva och våra egna intryck likaså varför vi granskare också lägger skolan på steg 7.

Slutomdöme

Vid ankomsten till Gnosjöandans Kunskapscentrum slås vi av hur naturskönt skolan är belägen och att ordning och reda tycks råda. Ingen nedskräpning eller klotter däremot vänliga hälsningar på oss granskare från elever och personal möter oss. Både gymnasie- och vuxenutbildning verkar må bra av integrationen under samma tak. Det faktum att skolan når steg 5 eller högre inom samtliga kvalitetsområden är ett kvitto på detta. Skolan når efter upptagningsområdets förutsättningar goda resultat och ger eleverna en hög förädlingspotential. Vi ser i tillgänglig statistik att elevernas betygsingångsvärden ökar under gymnasietiden.

Det är GKC:s första granskning. Skolan når 98 poäng och lägst steg 3 inom samtliga områden vilket betyder att skolan med god marginal blir certifierad enligt Qualis kvalitetssäkringssystem, där kravet är minst 60 poäng totalt och lägst steg 3 inom samtliga kvalitetsområden. Vi konstaterar att arbetslagen gör en tämligen likartad bedömning inom de olika områdena. Oftast är spridningen endast ett steg, vilket är ett tecken på den samsyn som finns i personalgruppen. Vi ser att skolan inom följande områden utmärker sig särskilt på ett positivt sätt:

- **Normer och värden (Trygghet och trivsel):** Vi upplever GKC som en trygg och trivsam skola där det råder arbetsro. Den fysiska miljön är inbjudande och väl underhållen. Det inre klimatet är behagligt och elever och personal respekterar varandra. Skolan står på en stabil värdegrund som präglar bemötandet i praktiken. Vi har anledning att tro att miljön på olika sätt är en av skolans framgångsfaktorer.
- **Elevernas ansvar för eget lärande:** Skolan ger och eleverna tar ett stort ansvar för sitt lärande. Vi ser att det finns både formella och informella möjligheter för eleverna att delta i planeringen av sina studier men också att aktivt delta i skolans beslutsprocesser.
- **Resursutnyttjande:** Vi anser att skolans resurser används på ett utmärkt sätt. Vi noterar med glädje den omsorg som finns om tilldelade medel. Exempelvis är nettotiden oantastlig vilket inte minst elevhälsoteamets personal uttrycker. Den effektiva samverkan mellan de olika skolformerna är föredömlig.
- **Image:** Alla omdömen som avges om skolan i enkäter och intervjuer och våra egna intryck är att verksamheten har ett gott rykte. Vi förstår att etableringen var ifrågasatt men nu sluter samhället, näringslivet, eleverna och personalen upp kring sin skola. Det finns en ambition att bevara och vidareutveckla verksamheten på ett systematiskt sätt.

Det finns ingen verksamhet som är så bra att den inte kan bli ännu bättre. Under mötet med föräldrarna framfördes en synpunkt som kan vara värd att tänka på. En styrka är också ibland en svaghet. Om man slår sig till ro med att konstatera att allt är bra då är det lätt att bli "insnöad". Vi ser inga tecken på detta under vårt besök men det är värt att notera. Vi anser att följande är områden som skolan skulle kunna bli ännu bättre på:

- **Kunskaper och färdigheter:** GKC når efter sina förutsättningar goda kunskapsresultat. Genomströmningen och behörighetssiffrorna är också väl i paritet med rikets snitt. För att ytterligare höja nivån tror vi att en ökad specialläraresressurs är

en möjlig väg. Ett vidgat utbyte med andra skolor tror vi också skulle hjälpa personalen att spegla sina egna erfarenheter och undervisningsmetoder. Det befintliga samarbetet med högskolan kan också utvecklas, utvärderas och göras synligt i verksamheten.

- **Kommunikation:** Svarefrekvensen på de olika enkätkategorierna är relativt låg och orsaken bör analyseras. Föräldrarna uttrycker i sin enkät en begränsad tillfredsställelse över kommunikationen med skolan vilket motsägs i intervjun men är ändå ett område att förbättra.
- **Kompetens:** Skolans lärare har redan en relativt hög kompetens men vi ser detta som ett förbättringsområde. Vi hör att flera pedagoger deltar i behörighetsbreddande- och fördjupande kurser vilket signalerar att ledningen har en strategi för området. Vi ser också gärna en striktare karriärplanering för personalen som önskvärd. Forskning och beprövad erfarenhet bör också i högre grad influera undervisningen för att komma vidare i det aktuella kvalitetsområdet.

Vårt omdöme om Gnosjöandans Kunskapscentrum är väldigt positivt. Vi ser möjligheten att förbättra kunskapsresultaten som ett prioriterat område vilket också uttrycks i skolans vision och verksamhetsmål.

Slutligen vill vi rikta ett stort tack för vänligt bemötande och ett välorganiserat verksamhetsbesök från skolan sida. Vi önskar er lycka till med det fortsatta förbättringsarbetet.

Ekeby 2015-11-04

Helsingborg 2015-11-04

Per Dahl

Mathias Jostvik

Bilaga: Sammanställning av poäng.

Qualisgranskning - poängmatrix

Skola	Gnosjöandans Kunskapscentrum
--------------	------------------------------

Kvalitetsområden		Faktor	Steg							Poäng	
			1	2	3	4	5	6	7		
A	Kunskaper och färdigheter	3						x			15
B	Normer och värden (Trygghet och trivsel)	2								x	12
C	Elevernas ansvar för eget lärande	2								x	12
D	Arbetsätt och lärarroll	2						x			10
E	Delaktighet	2						x			10
F	Organisation	1						x			5
G	Styrning och ledarskap	2						x			10
H	Kommunikation	1						x			5
I	Kompetens	1						x			5
J	Resursutnyttjande	1									7
K	Image	1									7

Poängsammanställning		Villkor
Gnosjöandans Kunskapscentrum	98	
Certifiering - lägst	60	Alla kvalitetsområden steg 3 eller högre
Maxpoäng	126	