

Kunskapsskolan – Evidens eller dokumenterade erfarenheter:

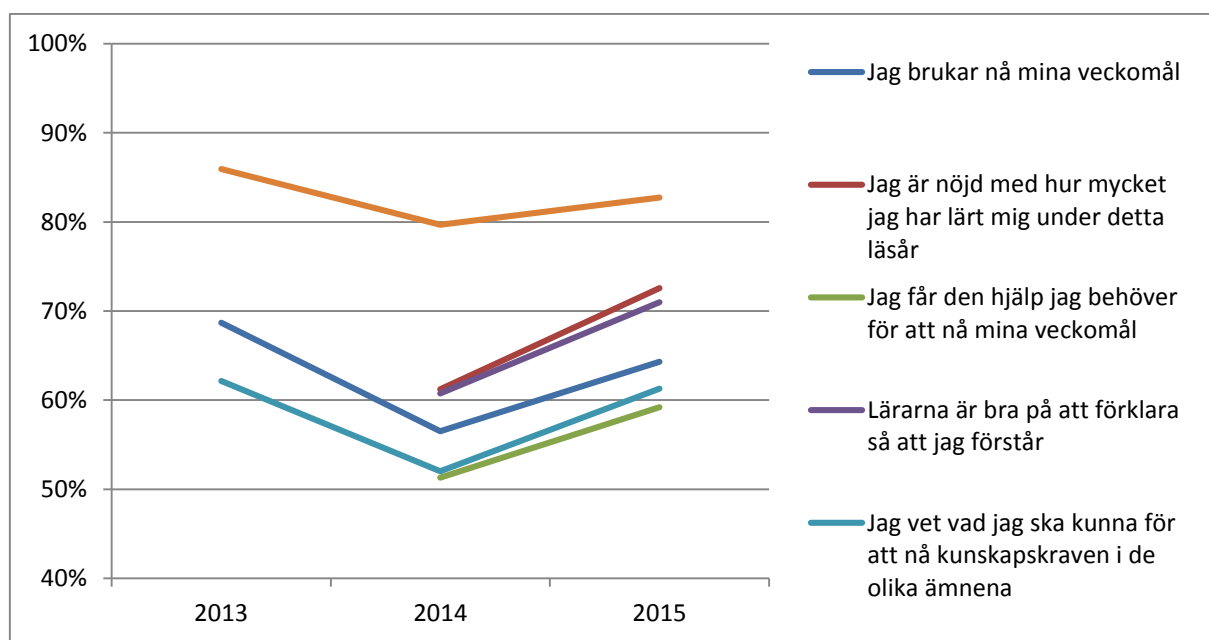
Stärk olika arbetssätt som främjar elevernas måluppfyllelse

Kunskapsskolan

På en av Kunskapsskolorna har ett strukturerat utvecklingsarbete pågått under fem terminer. Detta har skett under rubriken Bedömning för lärande. Alla skolans pedagoger har ingått i arbetet och varit indelade i arbetsgrupper/lärgrupper utifrån ämnestillhörighet. Under projektets gång har inläsning, lärande samtal och metodutveckling varit kontinuerliga inslag.

Ingångsläget i detta skolutvecklingsprojekt var att: Alla skolor har som målsättning att höja elevernas studieresultat. Eftersom forskningen är samstämmig om att skickliga lärare är den viktigaste faktorn för att höja resultaten, är det just lärarskickligheten vi valt att fokusera på. Ett sätt att åstadkomma höjd lärarskicklighet är att utveckla bedömarkompetensen och att integrera den formativa bedömningen i undervisningen.

Den årliga nöjdhetsenkäten bland skolans elever visar på en positiv utveckling.



Även utvecklingen i Salsa och faktiskt meritvärde visar på motsvarande positiva utveckling.



Höga och realistiska förväntningar

Kunskapsskolan

Vikten av höga förväntningar är central och samtidigt en utmaning för skolan i olika delar av landet. Kunskapsskolan har som en av sina fyra värderingar valt "Vi har höga förväntningar" vilket konkretiseras i form av: *Alla kan och vill lyckas. Därför har vi höga förväntningar, på oss själva och på varandra vilket ger högre resultat. Med en positiv anda och tydliga, utmanande och rimliga mål kan vi nå längre än var och en trodde var möjligt.*

För att kunna arbeta med höga förväntningar är också arbetet med mål centralt. När vi på Kunskapsskolan talar om mål menar vi mål som kan användas som verktyg i det dagliga arbetet. Vi tänker också att alla mål utgår från eleven, dennes nuläge och förutsättningar, och således är personliga mål. För att mål ska vara användbara behöver dessa vara Tydliga, Utmanande och Rimliga så kallade TUR-mål.

Tydliga måls främsta egenskap är att de finns, är mätbara och tidsrelaterade. Tydligt innebär också att alla inblandade är införstådda med målet och förstår vilka kunskaper och vilken kvalitet som krävs för att nå det. Varje mål, uttryckt med en mätbar symbol – en betygssymbol – motsvarar bakomliggande långsiktiga kunskapsmål och kunskapskrav. Att förklara, diskutera och skapa förståelse för de olika kunskapskraven och förmågorna är avgörande när det gäller att säkerställa att eleverna förstår vad deras personliga mål innebär. Tydliga mål innebär också att de är användbara och kan tillämpas i elevens dagliga arbete, från vecka till vecka.

Målen ska också vara *utmanande* och *rimliga*. Det är ofta lätt att sätta utmanande mål där man siktar högt, eleven vill självklart nå så långt som möjligt. En funktion för målet blir då att inspirera. Men vi vill också att våra elever ska utveckla sin förmåga att arbeta med mål och på så sätt utveckla en inre struktur och ansvarstagande. Det kräver mer precisa mål – mål som är utmanande och rimliga. Det viktiga är att det finns en balans mellan utmanande och rimliga mål. På detaljnivå skiljer sig detta från elev till elev.

I skolinspektionens årliga enkät visar eleverna i åk 9 att Kunskapsskolan är starka på t.ex. området Tillit till elevens förmåga. (se bilaga Enkät 2015 åk 9)

3. Tillit till elevens förmåga	Medel- värde	Stämmer helt och hållet		Stämmer ganska bra		Stämmer ganska dåligt		Stämmer inte alls		Vet ej	
		Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel
Mina lärare får mig att tro på mig själv i mitt skolarbete	6,9	636	33%	850	44%	293	15%	101	5%	53	3%
Samtliga åk 9	6,1	4 890	21%	10 518	45%	4 820	21%	1 788	8%	1 367	6%
Mina lärare förväntar sig att jag ska göra mitt bästa	8,5	1 168	60%	618	32%	67	3%	22	1%	58	3%
Samtliga åk 9	8,2	11 887	51%	8 866	38%	1 037	4%	433	2%	1 160	5%
Jag kan nå kunskapskraven i skolan om jag försöker	8,3	1 091	56%	701	36%	99	5%	18	1%	24	1%
Samtliga åk 9	8,4	13 893	59%	7 794	33%	1 128	5%	275	1%	293	1%
	Index	7,9									
	Samtliga åk 9	7,6									

Använda resurser effektivt

En av de viktigaste faktorerna för en framgångsrik skola med hög kvalitet är yrkesskickliga lärare. Lärarna och kvaliteten på lärarnas arbete är den viktigaste faktorn för elevens framgång. Detta är ännu mer sant i en skola som Kunskapsskolan där läraren leder, coachar och stödjer varje elevs personliga sätt att lära. Detta kräver en mer omfattande, komplex och flexibel lärarroll där nivån på lärarnas yrkesskicklighet är avgörande. Lärarrollen på Kunskapsskolan innefattar tre delar – ämneslärare, personlig handledare och rollen som medarbetare. Det personliga mötet mellan lärare och elev – och de höga förväntningar varje lärare har på sina elever – är en av de viktigaste faktorerna för att eleverna ska nå sina mål och uppnå goda kunskapsresultat.

På Kunskapsskolan är läraren närvarande på ett sätt som har få motsvarigheter i andra skolor. Fokus ligger inte bara på att lära ut fakta utan också på att se till att du förstår varför du ska lära dig och hur det hänger ihop med den värld vi lever i. Våra lärare brinner för att alla elever ska hitta motivationen och sin egen vilja att lära.

Kunskapsskolans lärare är ute bland eleverna i större utsträckning än andra lärare, 27,5 timmar per vecka mot 20 timmar som är vanligt. Det möjliggörs av att de bästa lärarna också arbetar med att utveckla lektioner och kursmaterial som sedan används på alla Kunskapsskolans skolor.

<http://www.kunskapsskolan.se/larare.4.498ea9f714e274fdfa84987b.html>

I skolinspektionens årliga enkät visar eleverna i åk 9 samt pedagogisk personal Grundskolan att Kunskapsskolan lyckas upprätthålla en hög kvalitet rakt över alla uppmätta områden med en effektiv organisation. (se bilaga Enkät 2015 åk 9, samt Enkät 2015 GR personal)

Förutsättningar i arbetet

Ta bort Kunskapsskolan från denna rubrik

Kompetensutveckling och fortsatt lärande i vardagen

Kunskapsskolan arbetar systematiskt både lokalt per skolenhet och centralt inom företaget med kompetensutveckling.

Varje medarbetare ansvarar för sin egen kompetens och prestation samt för att öka sin förmåga att göra ett bra arbete. Alla chefer ansvarar för att vara ett stöd för sina medarbetares arbetsprestation och kompetensutveckling.

Med kompetens menar vi förmågan att använda sina kunskaper och färdigheter på det sätt som verksamheten kräver. Detta förutsätter att varje medarbetare inom Kunskapsskolan är skicklig i sitt yrke, samarbetar väl med kollegor, elever och föräldrar samt behandlar dessa med respekt. En ytterligare förutsättning är att varje medarbetare har goda kunskaper om verksamhetens mål, arbetssätt, organisation och rutiner.

En lärare på Kunskapsskolan förväntas ständigt utvärdera, reflektera kring, utveckla och fördjupa sina yrkeskunskaper som en del av det pågående arbetet. Det gemensamma lärande spelar en viktig roll för var och ens professionella utveckling.

Till stöd för den egna utvecklingen finns t.ex.;

- Introduktionsutbildning
- Mentor på skolan
- Fördjupningspass
- Medarbetarsamtal
- Kvalitetsunderlag och bedömningsmatriser
- Metoder som stöd för utveckling av yrkesskicklighet inom olika områden
<http://www.kunskapsskolan.se/larare.4.498ea9f714e274fdfa84987b.html>

Utvecklingsprocessen bygger på utvärdering och reflektion, och en vilja till ständig förbättring. Att ständigt vilja utvecklas och förbättra sin yrkesutövning har alltid varit ett kännetecken för skickliga yrkesutövare.

En stor del av lärande och utveckling sker i det dagliga arbetet genom till exempel olika aktiviteter, samtal, samarbete med kollegor och egen reflektion. Att regelbundet reflektera, utvärdera och sätta ord på det man gör varje dag är en viktig del i den personliga utvecklingen för så väl medarbetare som lärare.

Skolinspektionens årliga enkät visar att pedagogisk personal på Grundskolan upplever att det systematiska arbetet i stor utsträckning stödjer dem i deras utveckling och att Kunskapsskolan lyckas upprätthålla en hög kvalitet. (se bilaga Enkät 2015 GR personal)

18. Rutiner	Medel- värde	Stämmer helt och hållet		Stämmer ganska bra		Stämmer ganska dåligt		Stämmer inte alls		Vet ej	
		Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel
På den här skolan finns rutiner för att introducera nyanställda lärare till arbetet	7,5	186	40%	195	42%	56	12%	12	3%	14	3%
Samtlig pedagogisk personal grundskolan	6,0	3 465	20%	6 789	39%	4 403	26%	1 028	6%	1 546	9%
På den här skolan finns rutiner för att handleda nyanställda lärare i arbetet	7,2	163	35%	210	45%	62	13%	13	3%	15	3%
Samtlig pedagogisk personal grundskolan	5,6	2 539	15%	6 162	36%	4 999	29%	1 232	7%	2 299	13%
På den här skolan finns det tydliga rutiner gällande anmälningskyldighet till socialnämnden	8,4	254	55%	131	28%	***	-	*	-	47	10%
Samtlig pedagogisk personal grundskolan	8,1	8 184	47%	5 739	33%	1 316	8%	188	1%	1 804	10%
	Index	7,7									
	Samtlig pedagogisk personal grundskolan	6,6									

En komplett styrkedja *eller under rubriken* Ledare med fokus på elevernas resultat

Kunskapsskolan har en väl genomarbetad kvalitetsprocess, vilken beskrivs nedan (från 2014), där vi regelbundet mäter och utvärderar såväl upplevd nöjdhet som faktiska kunskapsresultat. Denna generellt beskrivna kvalitetsprocess är väl fungerande och leder till goda resultat både vad gäller betygsutfall och nöjdhet. Den har även granskats på huvudmannanivå i skolinspektionens kvalitetsgranskning. (se bilaga Kvalitetsgranskning SI 2014)

Kunskapsskolans kvalitetsarbete tar sin utgångspunkt i att varje rektor, som är de som tillsammans med sina medarbetare möter och arbetar med eleverna varje dag, måste ta ett ägande för sin verksamhet och dess resultat samtidigt som de utmanas, men också stöds, att nå högre resultat av företagets ledning. Att få balans i det lokala och det centrala arbetet är en nyckel till hög kvalitet och måluppfyllelse.

Likaså är en nyckel till framgång att alla inom företaget har hög kunskap om kärnverksamheten, delar de gemensamma värderingarna och har en samsyn kring verksamhetsmålen. Kunskapsskolan arbetar därför sedan länge aktivt med en sammanhållen struktur för vision, övergripande mål och värderingar. Alla nyanställda får en introduktion i denna grund, som sedan på olika sätt återkommer i allt vi gör. I regelbundna samlingar med rektorer och andra verksamhetschefer ges möjlighet att återkomma till dessa grundprinciper, men också diskutera områden där vi kan och behöver utvecklas för att nå än högre måluppfyllelse.

Alla våra skolor tillämpar ett gemensamt arbetssätt och innefattas av gemensamma kvalitetsprocesser. Detta gör att vi kan dela kunskap och erfarenheter mellan skolorna och därigenom uppnå en hög kvalitet i såväl pedagogik som i hur vi organiserar och följer upp vårt arbete. Precis som vi jobbar aktivt med mål för våra elever, sätter vi och följer vi upp mål för vårt eget arbete – så att vi vet hur väl vi lyckas med att skapa en skola av högsta kvalitet.

Kunskapsskolans systematiska kvalitetsarbete följer en årscykel som utvecklats under flera år, och som ständigt omprövas i syfte att förbättras och förfinas. Årscykeln illustreras nedan:



Centralt för uppföljningen av verksamheten utifrån de nationella målen är utvecklingen av betygsparmetrar (för Kunskapsresultaten), den årliga elev- och föräldraenkäten (för värdegrundresultat) samt rutiner för framtagande och upprätthållande av Likabehandlingsplan och plan för kränkande behandling. Utvecklingen av dessa faktorer är grunden i den kombinerade Kvalitetsredovisning och Verksamhetsplan som årligen tas fram för varje skola. Vi deltar också i kommunala utvärderingar och uppföljningssystem som genomförs på de orter där vi finns.

Uppföljningen av Kunskapsresultaten utgår från de mål som skolorna sätter upp för elevernas studieresultat i sin verksamhetsplan och som aggregerat blir skolans mål. Målen ska vara tydliga, utmanande men realistiska. För den enskilda eleven sätts mål i varje ämne och för skolan sätts mål

för genomsnittligt meritvärde, för andelen elever som uppnår kunskapskraven i alla ämnen, gymnasiebehörighet samt SALSA.

Förslag på mål tas fram lokalt av rektor och lärare men ska sedan förankras och godkännas av regionchef. I denna process diskuteras och beslutas även vilka aktiviteter och vilket stöd som krävs för att lyfta studieresultatet på skolan, t ex utveckling av arbetslagens- eller ämneslagens arbete, kompetensutveckling av medarbetare, tydligare individuell elevuppföljning, behov av ytterligare speciallärare, eller stärkt elevhälsoteam. Dessa aktiviteter sammanfattas även de i skolans verksamhetsplan.

Till grund för verksamhetsplanen ligger en analys av det gångna verksamhetsåret i den s.k. kvalitetsredovisningen. I denna analys gör Kunskapsskolans Pedagogik- och Utvecklingsavdelning (PoU) först sin tolkning av resultaten. Efter det görs en djupare och förklarande analys av skolan, under rektors ledning, med stöd av regionchef.

Hur väl skolorna utvecklas i relation till sina uppsatta mål följs sedan upp under verksamhetsåret genom att:

1. skolorna genomför en betygsprognos för slutbetygen för samtliga elever i samtliga ämnen i mitten på höstterminen. Dessa sammanställs för varje skola och för verksamheten aggregerat av PoU-avdelningen. Resultaten distribueras till skolorna för intern diskussion och eventuella åtgärder. Resultatet presenteras för ledningsgruppen, och regioncheferna, som därmed kan besluta om åtgärder på basis av detta. Regionchef är de som hanterar dialogen med de skolor som inte befinner sig i linje med uppsatta mål.

Resultaten av betygsprognoserna presenteras slutligen även övergripande för styrelsen i Kunskapsskolan i Sverige.

2. när resultaten på nationella prov erhållits genomför skolorna först själva en analys av dessa. När den officiella sammanställningen från Skolinspektionen erhålls under senare del av höstterminen sammanställs den och analyseras centralt av PoU-avdelningen. På basis av denna kan samstämmigheten mellan betyg och resultat på nationella prov analyseras och större avvikelser identifieras. Åtgärder sätts in på de skolor där resultaten visar att det behövs.
3. i slutet på höstterminen sammanställer PoU-avdelningen utfallen av höstbetygen för koncernens skolor sammantaget samt för de enskilda skolorna. Dessa resultat på skolnivå distribueras till skolorna och följs upp på liknande sätt som under punkt 1 ovan på skol- och företagsnivå.
4. på samma sätt som i punkt 1 ovan genomförs en andra betygsprognos för samtliga skolor i mitten på vårterminen.
5. på liknande sätt som under punkt 3 sammanställs och analyseras i slutet av vårterminen utfallet av vårterminsbetygen.

På basis av ovanstående process kan företagsledningen sålunda följa kunskapsutvecklingen sammantaget och för de enskilda skolorna, i olika ämnen samt fördelat på flickor och pojkar, och vidta eventuella åtgärder.

Att skapa en studiemiljö präglad av trygghet och studiero handlar först och främst om att tillse att skolan har rätt rektor samt en kompetent och välstrukturerad organisation. Detta följs framför allt upp av respektive skolas regionchef. Regionchefen verifierar studiemiljön på de återkommande besöken på skolan. Till denna analys bidrar även andra medarbetare som löpande besöker skolorna, t ex pedagogikavdelningen.

Grundläggande för vår verksamhet är att det personliga handledarsamtalet, som alla elever har med sin personliga handledare varje vecka, skapar goda förutsättningar för att fånga upp stämningen på

skolan samt om eleverna inte finner studiero eller känner sig otrygga på något sätt. Det är också värt att notera att vårt lokalkoncept, som bygger på att skapa transparens och öppenhet, bidrar till ökad trygghet genom att eleverna normalt alltid är synliga för lärarna på skolan.

Samtliga skolor inom Kunskapsskolan har en likabehandlingsplan och plan för kränkande behandling i enlighet med gällande regler och genomför aktiviteter varje år för att bibehålla en god medvetenhet bland både tidigare och nya elever och medarbetare, kring vilka värderingar som gäller på skolan. Det finns även en generell basgruppskurs i värderingsarbete som basgruppshandledarna kan använda om man känner behov av att ytterligare stärka värderingarna i gruppen. Varje skola har även en elevinflytandeorganisation som består av elevråd i syfte att skapa en god värdegrund och arbetsmiljö för eleverna.

Kunskapsskolans årliga större kvalitetsenkäter är ett centralt verktyg för att på huvudmannanivå följa upp elevernas och deras föräldrars upplevelse av skolmiljön och undervisningen. Där ställs ett antal frågor kring studiero, trygghet, delaktighet mm.

Resultaten övergripande och för varje skola sammanfattas centralt och skolorna får dessutom ut resultatet på samtliga sina frågor. Dessa går att bryta ned på basgrupp/klass.

Utfallen av enkäterna bearbetas av ledning och rektorer under ett par dagar varje vår, de s.k. Enkätbearbetningsdagarna. Då ges möjlighet till erfarenhetsutbyte och diskussion mellan ledning och rektorer kring områdena i enkäterna. På enkätbearbetningsdagarna sammanfattar ledningen sin tolkning av resultaten och lyfter fram de områden som man anser behöver förbättras.

Inom Kunskapsskolan finns rutiner för hur elever och föräldrar kan framföra klagomål. På skolans hemsida framgår hur klagomål kan framföras. Dessa rapporteras in till huvudmannen och sammanställs. Regioncheferna tar löpande del av ärenden som kommer in och initierar en dialog med rektor kring varje ärende.

Likaså har alla skolor en Likabehandlingsplan och plan för kränkande behandling som uppdateras årligen. Där framgår att rektorer omedelbart ska agera på incidenter och rapportera dessa till huvudmannen (regionchef och personalavdelning). Skolans hantering av enskilda fall följs direkt upp av regionchefen ur ett huvudmannaperspektiv.

Företagsledningen tar del av en sammanställning över klagomål och inrapporterade fall av kränkningar kvartalsvis och kan då initiera specifika utredningar eller andra åtgärder om det anses nödvändigt.

<http://www.kunskapsskolan.se/betygkvalitet.4.498ea9f714e274fdfa8498ed.html>