

Tävlingsklass: Skola



Säkerhetsgymnasiets bidrag till
Stockholms stads kvalitetsutmärkelse

ADMINISTRATIVA UPPGIFTER

Enhetens namn: Säkerhetsgymnasiet

Enhetschefens namn: Michael Evestedt (rektor på Säkerhetsgymnasiet)

Direkttelefonnummer till enheten: 08-82 01 60/08-734 01 26

E-postadress till enheten: info@sakerhetsgymnasiet.se

E-postadress till enhetschefen: michael.evestedt@sakerhetsgymnasiet.se

Antal anställda: 22 anställda, varav två konsulter.

Tävlingsbidraget har sammanställts av: Michael Evestedt (Rektor) och Natasja Vos (Studierektor)

INLEDNING

Säkerhetsgymnasiets uppdrag och tjänster

Säkerhetsgymnasiets uppdrag är, sedan hösten 2003, att erbjuda ett specialutformat elprogram med inriktning mot skydd och säkerhet för ungdomar behöriga till gymnasiestudier. Säkerhetsgymnasiet erbjuder en kvalitativ yrkesutbildning med stark branschanknytning och med stora möjligheter till anställning efter genomförd utbildning.

Lagar, förordningar och styrdokument av speciell betydelse för verksamheten

Skollagen, Gymnasieförordningen, Läroplanen för de frivilliga skolformerna (Lpf 94), Kursplaner, Lokal arbetsplan och Likabehandlingslagen.

Säkerhetsgymnasiets brukare

På Säkerhetsgymnasiet studerar idag 191 elever från 40 kommuner. Ca 38 % av eleverna kommer från Stockholms kommun.

Brukarnas behov, önskemål och förväntningar

Eleverna som söker sig till Säkerhetsgymnasiet är i flera avseenden olika, men det är intresset för skydd och säkerhetsyrken som är den gemensamma nämnaren. Eleverna är också överlag praktiskt lagda varför vi försöker göra utbildningen så praktisk som möjligt utifrån de läroplansförutsättningar som bland eleverna idag uppfattas som väl teoretiska. En stor andel av eleverna har inledningsvis siktet inställt på polisyrket. Polisdrömmarna finns kvar även när de lämnar skolan, men då brukar även bevakningsbranschen och övriga säkerhetsbranschen framstå som ett attraktivt framtida yrkesalternativ.

Säkerhetsgymnasiets organisations- och ledningsstruktur

Säkerhetsgymnasiets styrgrupp fungerar som branschens förlängda arm och har ett delegerat styrelseansvar för Säkerhetsgymnasiets verksamhet. I styrgruppen sitter representanter från branschens parter tillsammans med elever, personal och skolledning från Säkerhetsgymnasiet. Lärarnas arbete med eleverna organiseras i årskursvisa arbetslag där en arbetslagsledare tillsammans med berörda lärare ansvarar för undervisning och mentorskap i årskursen. På skolan finns också en ledningsgrupp bestående av rektor, studierektor, arbetslagsledarna samt branschansvarig (som bland annat ansvarar för planering och genomförande av den arbetsplatsförlagda utbildningen). Utöver detta finns elevvårdspersonal (skolsköterska och specialpedagog) och administrativ personal.

Medarbetarna (kategorier, utbildningsnivå och antal)

Kategori	Utbildningsnivå	Antal
LÄRARE	Gymnasieläroarutbildning	12
YRKESLÄRARE	Yrkesutbildning, Gymnasieläroarutbildning (två lärare är under utbildning)	4
SKOLLEDNING (rektor, biträdande rektor)	Skolledarutbildning, Gymnasieläroarutbildning	2
ELEVVÅRD (skolsköterska, specialpedagog)	Sjuksköterskeutbildning, Specialpedagogutbildning, Gymnasieläroarutbildning	2
ADMINISTRATION	Gymnasial utbildning	1
BRANSCH-, LOKAL- OCH MARKNADSANSVARIG	Yrkesutbildning, Folkhögskoleutbildning	1

Vision

Säkerhetsgymnasiets vision är att erbjuda Sveriges bästa yrkesutbildning, samt att genom det säkerhetsinriktade elprogrammet på sikt förbättra etiken och kompetensen i säkerhetsbranschen genom att tillföra branschen kompetent och etiskt medveten personal.

För att lyckas förverkliga denna vision har Säkerhetsgymnasiet ett väl förankrat kvalitetsarbete där revidering och framtagandet av visioner, arbetsplan (med specificerade åtaganden) samt pedagogisk modell och etiska regler sker i samråd med personal och elever.

Värdegrund

Säkerhetsgymnasiet verkar för mångfald och jämställdhet. Lika behandling och samma möjligheter ska gälla för alla oavsett etnisk eller nationellt ursprung, hudfärg, kön, sexuell läggning, religion, politisk åsikt, nationalitet, socialt ursprung eller andra speciella personliga egenskaper.

CHEF- LEDARSKAPET

1. Rektors vision av det goda ledarskapet

Den offentliga skolan är mål- och resultatstyrd vilket innebär att verksamma på arbetsplatsen arbetar mot uppsatta mål i relativt stor frihet beträffande val av arbetssätt. Kravet på individualisering av utbildningen gör denna frihet till en grundläggande förutsättning. Mitt ledarskap i den här verksamheten handlar i stor utsträckning om att skapa frirum med tydliga ramar och utmanande mål för såväl brukare som medarbetare.

Jag fokuserar systematiskt på att premiera arbetsinsatser i linje med verksamhetens mål och värderingar genom att utgå ifrån en tydlig lönepolicy, bland annat i kontinuerliga medarbetarsamtal. I möjligaste mån ska människor som uttrycker vilja att arbeta med vissa typer av arbetsuppgifter beredas möjlighet att göra det, både med avseende på tjänsteplanering och möjlighet till kompetensutveckling. Jag utgår ifrån att människor som känner lust inför en uppgift har större möjlighet att lyckas genomföra uppgiften på ett framgångsrikt sätt.

För att garantera brukarna kontinuitet och rättssäkerhet är det min uppgift som ledare att ställa krav på dokumentation från medarbetarna samt att se till att ingen del i verksamheten är beroende av en specifik person. Därför har alla medarbetare i verksamheten uppdraget att dokumentera utförandet av sina rollspecifika arbetsuppgifter. Medarbetarna har även vid behov skyldighet att utbilda sina kolleger inom sitt område.

2. Hur jag som rektor arbetar för att uppnå resultat i verksamheten

För att uppnå resultat i verksamheten har jag tillsett att verksamhetsstyrningens kärna utgörs av ett omfattande systematiskt kvalitetsarbete. I kvalitetsarbetet diskuterar de olika grupperna (medarbetare, brukare och huvudmän) kontinuerligt resultaten i förhållande till tolkningen av uppdraget och de gemensamt uppsatta målen och värderingarna.

Vardagen i skolan är komplex. Möten, avvägningar, beslut och tolkningar av mål och resultat pågår ständig överallt i verksamheten. Därför är det också viktigt för mig som ledare att delegera ansvar, befogenheter och resurser till de delar av verksamheten samt de människor som ytterst berörs av besluten och som sitter på den mest verklighetsnära informationen. Min avsikt är med andra ord att ansvar, befogenheter och resurser decentraliseras så att rätt personer kan fatta rätt beslut i rätt tid.

3. Hur jag som rektor skapar förutsättningar för utveckling av verksamheten

Som ledare är mitt ansvar att ge utrymme och resurser för att möjliggöra genomförandet av kvalitetsarbetet. Mitt uppdrag är även att säkerställa att resultaten diskuteras och att lärdomar och framgångsrika exempel görs tillgängliga för alla i verksamheten.

Jag säkerställer att tid avsätts åt arbete med att utveckla förståelse av uppdraget och att en gemensam tolkning av för verksamheten formulerade mål utvecklas. Jag ser också till att resultat och verksamhetsinriktning alltid ställs i relation till verksamhetens uppdrag.

ENHETENS ÅTAGANDEN

4. Enhetens aktuella åtaganden

Säkerhetsgymnasiets huvudåtagande är att bedriva utbildning inom ramen för ett specialutformat elprogram med inriktning mot skydd och säkerhet. Utbildningen ska bedrivas i linje med den av Riksdagen fastställda läroplanen, Lpf 94, och de av skolans styrgrupp fastställda programmålen.

I Säkerhetsgymnasiets arbetsplan specificeras enhetens övriga gemensamma åtaganden. Nedanstående åtaganden bygger på aktuella prioriteringar och pedagogiska arbetsformer som har växt fram i verksamheten sedan starten 2003. Rubrikstrukturen bygger på våra huvudrubriker i arbetsplanen. Dessa bygger i sin tur på de huvudrubriker som finns i läroplanen för de frivilliga skolformerna, Lpf 94.

A. Kunskaper och lärande

Eleverna ska uppleva att de får en god introduktion i studierna, att de kan se helheter och sammanhang i undervisningen samt att de utvecklar sina generella förmågor (till exempel förmågan att samarbeta, att kommunicera, att lösa problem etc.). Samtliga elever ska ges möjlighet att nå kurs- och programmål.

B. Normer och värden

Alla på Säkerhetsgymnasiet ska känna trygghet på skolan och eleverna ska erbjudas relevant elevvård vid behov. Värdegrundsarbetet ska stå i centrum för all personal på Säkerhetsgymnasiet.

C. Elevernas ansvar och inflytande

Eleven ska uppleva att skolgången ställer krav på eget ansvarstagande och att det finns möjligheter att påverka undervisningen och skolan i stort.

D. Arbete och samhälle

Säkerhetsgymnasiet ska vara en brygga till framtida arbetsliv och fortsatta studier. Eleverna ska uppleva att studierna och praktiken bidrar till att de får en bred och fördjupad bild av säkerhetsbranschen. Eleverna ska också uppleva att de får relevant handledning i studieval under gymnasietiden och i studie- och yrkesval inför framtiden.

E. Betyg och bedömning

Eleven ska förstå omdömessystemet samt på vilka grunder betyg sätts. Eleven ska också kontinuerligt ges information om sina utvecklingsbehov och studieframgångar samt förstå kopplingen mellan resultat, omdöme och betyg.

F. Föräldra- och personalåtaganden

Rektor ska bedriva en personalpolitik som uppmuntrar en kompetent och hälsosam personal som känner delaktighet samt visar engagemang för eleverna. Rektor ska också tillse att vårdnadshavare har tillgång till relevant och uppdaterad information angående sina barns studier och närvaro.

G. Det pedagogiska utvecklingsarbetet

Säkerhetsgymnasiet åtar sig att bedriva ett systematiskt kvalitets- och förbättringsarbete, där bland annat det pedagogiska utvecklingsarbetet fokuseras. Säkerhetsgymnasiets anställda åtar sig att arbeta efter en normriktning som innebär att han/hon prövar nya sätt att göra saker och har ett prestigelöst förhållningssätt till sitt yrkesutövande. Personalen åtar sig även att kompetensutveckla sig, bland annat genom att ta emot återkoppling och handledning samt att tala om vad han/hon själv kan utveckla.

H. Marknad och elevrekrytering

Säkerhetsgymnasiet strävar efter att eleverna ska vara så nöjda med sina studier på skolan att de rekommenderar utbildningen till andra.

Skolan ska också sträva efter att fylla utbildningsplatserna med både kvinnliga och manliga elever som uppvisar ett genuint intresse för säkerhetsbranschen (i form av förstahandssökande). Skolan ska även sträva efter att tilldra sig elever som är godkända i alla ämnen från grundskolan och som därför ökar sina chanser att slutföra studierna på Säkerhetsgymnasiet med godkända resultat i sina kurser .

5. Hur enheten har kommit fram till vilka åtaganden som ska gälla för året och vilka resultat som ska nås

Ovanstående åtaganden, som finns publicerade som mål i skolans arbetsplan, revideras varje läsår av hela personalgruppen samt i samråd med eleverna. Resultatet av graden av måluppfyllelse i arbetsplanen följs sedan upp i kvalitetsredovisningen, bland annat utifrån kvalitetsenkäter. Alla medarbetare uppmanas att en gång per år läsa igenom kvalitetsredovisningen och arbetsplanen och föreslå utvecklingsförslag i det nätbaserade kvalitetsutvecklingsforum som finns på skolan. Fokusområden utses vid efterföljande personalmöten.

Studierektor sammanställer fokuserade utvecklingsområden samt reviderar och publicerar arbetsplanen på skolans hemsida.

ARBETSSÄTT

I arbetsplanen och i kvalitetsredovisningen specificeras årligen de arbetssätt som säkerställer att åtaganden som personalen har enats om uppfylls:

A. Kunskaper och lärande

- Eleverna genomgår en introduktionsvecka innan den ordinarie undervisningen påbörjas. Detta i syfte att låta eleverna lära känna varandra inför terminsstarten samt för att stärka sammanhållningen i klasserna och att ge eleverna möjlighet att förstå de dagliga rutinerna på skolan, lära sig om studieteknik, bli införstådda med skolans regler och normer samt få en överblick av säkerhetsbranschen.
- För att kunna erbjuda eleverna lämplig stödundervisning samordnar specialpedagogen screeningtester för alla elever i årskurs ett. Samtliga elever med stödbehov erbjuds stödundervisning. En läs-, skriv-, läx- och stödstudio finns även i skolans lokaler. Denna är öppen och bemannad (av specialpedagog och lärare) med så stor regelbundenhet som möjligt så att eleverna kan lita på att de får det stöd de behöver. I studion erbjuds organiserad stödundervisning under dagen samt läxhjälp efter skoltid.
- Samtliga kurser utvärderas av eleverna en gång per termin. Kursutvärderingarna sker anonymt via skolans intranät, SchoolSoft, och läses av både kursansvarig och skolledare.
- Mentor följer upp sina mentorselevers studieplaner och studieresultat samt håller utvecklingsamtal med elever terminsvis utifrån omdömen som alla kursansvariga lärare författar på intranätet.
- Föräldrar erbjuds utbildning för att via intranätet kunna följa och stödja sina barns skolgång.
- Det pedagogiska arbetet har sin grund i årskursvisa arbetslag som arbetar mot att undervisningen organiseras i ämnesövergripande projekt i de fall där kursmålen tillåter detta. Skolan strävar mot att använda tid och lokaler så att en ämnesövergripande undervisning byggd på projekt gynnas.
- Samtlig undervisande personal är behörig, eller utbildas, via SÄL, till att bli det.
- Säkerhetsgymnasiets pedagoger strävar i undervisningen efter att erbjuda eleverna möjlighet till praktisk tillämpning av teoretiska kunskaper samt problemlösning.
- Eleverna bereds möjlighet att uppleva sammanhang och helhet i undervisningen genom att lärare samarbetar mellan kurser och ämnesområden samt genom infärgning mot säkerhetsområdet. Eleverna utvecklar också inom ramarna för de ämnesövergripande projekten samt i undervisningen som helhet de generella förmågor och kompetenser som lyfts fram i Lpf 94, till exempel kommunikation, problemlösning, förståelse av sammanhang samt social och etisk kompetens.
- Kursansvariga strävar mot enhetlighet och tydlighet i informationen till eleverna, varför veckoplaneringar samt information om inlämningsuppgifter, prov och läxförhör samt resultat alltid publiceras i intranätet (SchoolSoft) av alla kursansvariga lärare.

B. Normer och värden

- Centralt i lärarnas undervisning under hela utbildningen är att arbeta med värdegrund, demokrati och människosyn. Detta med tanke på att säkerhetsyrken ofta är socialt inriktade arbeten i vilka eleverna kommer att träffa många olika slags människor med många olika värderingar och bakgrunder. Därför strävar lärarna särskilt efter att integrera mål från Lpf94 i undervisningen samt att hjälpa eleverna att utveckla empatisk förmåga, förståelse och respekt för olika åsikter. Bland annat finns ett ämnesövergripande projekt som heter "jag och demokratin". Dessutom bjuds olika representanter för demokratirättsstödande organisationer in, till exempel RFSL.
- På Säkerhetsgymnasiet råder nolltolerans mot mobbning. På skolan finns därför en antimobbningsgrupp som består av skolledning, lärare, elever, och elevvårdspersonal. Eleverna som är medlemmar i gruppen har valts till "kamratstödjare" i sina respektive klasser. Gruppens huvudsakliga arbete består i att enligt skolans antimobbningsmodell ingripa och hantera fall av kränkande behandling, mobbning eller trakasserier samt att tillsammans med kamratstödjarna arbeta förebyggande genom att fortbildas och fortbilda. Samtliga elever undertecknar skolans etiska regler. Varje elev som börjar på Säkerhetsgymnasiet får dessutom en fadder ur en högre årskurs. Samtlig personal uppmärksammar antydningar till mobbning eller personliga problem hos eleverna och rapporterar dessa till mentor eller antimobbningsgruppen för vidarebefordran till relevanta personer. Tjej- och killgrupper finns även på skolan.
- På Säkerhetsgymnasiet finns en skolsköterska tillgänglig 2,5 dagar i veckan. Dessutom finns en specialpedagog som är tillgänglig fyra dagar i veckan. Båda ska fungera som elevvårdsresurser på plats i skolan samt som en portal för att slussa eleverna vidare till rätt plats beroende av behov. Skolsköterskan hjälper eleverna till rätt instans i samhället i de fall där hjälp av mer psykologisk art erfordras.
- Elever med studiesvårigheter erbjuds via specialpedagogen utredningar och åtgärdsprogram. Elever med diagnostiserade läs- och skrivsvårigheter erbjuds dessutom tekniska hjälpmedel i form av bärbara datorer utrustade med specialanpassade rättstavningsprogram.
- Personalen strävar efter att fungera som demokratiska förebilder genom att (i enlighet med Lpf94) tillämpa ett demokratiskt arbetssätt i undervisningen.

C. Elevernas ansvar och inflytande

- Personalen på skolan förbereder eleverna för rollen som goda samhällsmedborgare genom att i undervisningen systematiskt arbeta med de demokratiska grundvärderingarna, samt genom att förbereda eleverna inför livet efter gymnasiet. Eleverna ska kunna sätta ord på vad de tänker och känner och veta vad de bygger sina egna argument på. För att lyckas med detta uttrycks tydliga ramar samt att eleverna informeras om att deras val samt de signaler de sänder ut får konsekvenser.
- I vecko- eller månadsvisa, återkommande cykler hålls arbetslagsmöten, samordningsmöten, personalmöten, fackliga möten samt MBL-möten i vilka personalen i demokratisk anda är med och påverkar beslut som rör verksamheten. Demokrati genomsyrar skolans ledning i enlighet med de styrdokument som skolan är ålagd att följa.
- En gång i månaden hålls även klassråd och elevråd där eleverna har möjlighet att påverka beslut som rör verksamheten. I skolans styrgrupp finns även elevrepresentation.
- Elevskyddsombuden är med på regelbundna skyddsronder på skolan. Arbetsgivaren avsätter resurser till kompetensutveckling inom skolans systematiska arbetsmiljöarbete.
- Föräldrarna har möjlighet att vara delaktiga inom ramarna för föräldrarådet samt via intranätet.
- Kvalitetsenkäter som ligger till grund för skolutvecklingen fylls i årligen av elever och föräldrar.
- Mentorn ställer frågor om hur eleven vill/kan eller avser göra för att anta de utmaningar som han/hon möter under sina studier, och undviker därmed att leverera svar om vad som är rätt eller fel för eleven. Genom att mentorer bland annat överräcker ansvaret för att leda utvecklingssamtal samt uppmuntrar eleverna till att själva hitta lösningar på sina problem samt strategier för sina utmaningar, är tanken att varje elev efterhand utvecklar tilliten till den egna ansvars- och problemlösningsförmågan.
- Personligt ansvar tydliggörs i lokala ordningsregler som revideras tillsammans med eleverna inför varje nytt läsår. Det personliga ansvaret att hantera sina studier framhålls under introduktionsveckan samt därefter kontinuerligt av kursansvariga och mentorer under läsåret.
- Elevernas inflytande vidgas allt eftersom eleverna tränas i att ta mer ansvar. Elevinflytandet säkerställs i planeringen och utformningen av undervisningen. Elevernas inflytande garanteras också genom följande medbestämmandeorgan på skolan:

Demokratiska medbestämmandeorgan på Säkerhetsgymnasiet:

Klassråd

Klassråd hålls minst en gång i månaden på Säkerhetsgymnasiet under den schemalagda mentorstiden. I början av varje läsår utses en ordinarie elevrådsrepresentant och en ersättare i varje klass. Elevrådsrepresentanten representerar sin klass i elevrådet.

Elevråd

I elevrådet representerar en elevrådsrepresentant från varje klass sina klasskamrater inför skolledningen. Elevrådet träffar skolledningen en gång i månaden.

Skolkonferens

Säkerhetsgymnasiet anordnar återkommande skolkonferenser.

Elevrepresentant i styrgruppen (skolans styrelse)

Säkerhetsgymnasiet har en styrgrupp som delegerats det ansvar som åligger skolans huvudman. I styrgruppen finns förutom representanter för branschen och skolledningen också en elevrepresentant samt en personalrepresentant.

Elevskyddsombud

Elevskyddsombuden arbetar tillsammans med Säkerhetsgymnasiets ordinarie skyddsombud. Som elevskyddsombud väljs en elev i varje årskurs.

Mentorskap

På skolan är mentorskapet aktivt, med schemalagd mentorstid varje vecka. Mentorn fungerar som elevens vuxenkontakt i skolan samt som ett personligt stöd för eleven. Mentorn hjälper även eleven med att skaffa sig en överblick av sina studier och sin närvaro samt hanterar kontakter med vårdnadshavare.

D. Arbete och samhälle

- Eleven skaffar sig under sin utbildning kunskaper och erfarenheter av arbetslivet med fokus på säkerhetsbranschen. Detta sker genom att eleven praktiserar inom olika branschspecifika områden samt genom att eleven alltid på arbetsplatsen har tillgång till en för uppgiften (och av skolan) utbildad handledare från branschen.
- Eleverna ges möjlighet att praktisera 15 veckor under utbildningen. Praktiken är knuten till undervisningen, och eleven löser gradvis svårare och mer verklighetstroga uppgifter som är kopplade till praktiken.
- Eleverna får kontinuerlig vägledning till utbildning och yrkesval under gymnasietiden. Under det sista året arrangeras en s.k. Framtidsdag med studie- och yrkesvägledning inriktad på skydd- och säkerhetsområdet. Under Framtidsdagen förs avgångselever och representanter från säkerhetsföretagen samman i en "rekryteringsbazar" för att diskutera arbete och anställning. Eleverna förbereds inför denna dag genom att få konsultation i att skriva CVn och personliga brev samt genom att förberedas inför framtida intervjusituationer av en karriärbyrå. Eleverna besöker och får besök av olika eftergymnasiala utbildningar.
- Skolan har en branschansvarig som ansvarar för att i samråd med övrig personal upprätta kontakter med organisationer och myndigheter för att eleverna ska få en dagsaktuell bild av säkerhetsbranschen.
- Eleverna får bland annat ökad insyn i branschen genom återkommande praktikperioder, säkerhetsrelaterade ämnen, temadagar, studiebesök samt genom att skolan bjuder in relevanta gästföreläsare från branschen. Exempel på representanter som bjuds in årligen för att tala ur olika branschperspektiv är personalansvariga från säkerhetsbranschen, poliser, fackliga branschrepresentanter, personskyddsväktare, väktare, ordningsvakter, karriärvägledare etc. Alla kurser färgas dessutom in mot programmets säkerhetsinriktning.
- Säkerhetsgymnasiet har en styrgrupp med representanter från bevakningsbranschen och Svenska Transportarbetareförbundet.
- Mentorerna vägleder och stöder (tillsammans med rektor som är skolans studie- och yrkesvägledare) eleverna så att de ökar sina chanser att göra aktiva och medvetna val i sina fortsatta studie- och arbetsliv.
- Förutom att eleverna får högskolekompetens genomgår de också inom ramarna för det specialutformade elprogrammet behörighetsgivande yrkesutbildningar som ökar deras chanser till arbete efter gymnasiet. Bland annat erhåller de efter avslutad utbildning följande utbildningsbevis: Väktarutbildning 1, Väktarutbildning 2, Skyddsvaktsutbildning och Flygplatskontrollantutbildning.

E. Betyg och bedömning

- I den lokala kursplaneringen (i samband med kursstart) tar läraren tillsammans med eleverna ställning till varför man väljer ett visst stoff och ett visst sätt att arbeta.
- En information till eleverna om de nationellt fastställda målen kombineras med en redovisning av hur undervisningen kan bidra till att målen nås.
- Läraren ger fortlöpande varje elev information om elevens utvecklingsbehov och framgångar i studierna. På Säkerhetsgymnasiet skrivs omdömen på elevernas resultat i SchoolSoft (intranätet) efter varje avslutat moment. Läraren redovisar alltid på vilka grunder omdömes- och betygsättning sker. Omdömen kan både elever och vårdnadshavare ta del av via skolans intranät. Omdömesnivåerna informerar eleven om hur hon/han ligger till i förhållande till målen i kursen. En gång per termin sätter alla lärare skriftliga, kursvisa, omdömen på samtliga elevers studieprestationer.
- Läraren samverkar med hemmen och informerar via intranätet SchoolSoft om elevens skolsituation och kunskapsutveckling.
- Först i samband med att kursen avslutas ges eleverna ett betyg.

T E R M I N S V I S						
KURSSTART						KURSSLUT
Aug el. jan	Okt och feb	Okt och feb	Nov och mars	Nov el. maj	Dec el. maj	Dec el. maj
Informera eleven om kursens mål, kriterier och ramar. Lokal planering med eleverna samt dokumentation (kursansvarig).	Samtal med eleven om visad kunskapskvalitet, utvecklingsbehov och omdöme (kursansvarig).	Skriftligt omdöme i SchoolSoft (kursansvarig).	Utvecklingssamtal med den individuella studieplanen och omdömes-sammanställningen som grund (mentor).	Ej i nivå-varning (kursansvarig).	Informera elev om betyg (kursansvarig).	Betygsättning (kursansvarig).

F. Föräldra- och personalåtaganden

- Skolans personal erbjuds friskvårdsbidrag, friskvårdstid samt tid och pengar till kompetensutveckling för att på ett sundare och mer professionellt sätt kunna utöva sitt yrke.
- Skolan har i hög utsträckning decentraliserat beslutsfattandet för att öka känslan av delaktighet och engagemang bland personalen. Ett uttryck för denna decentralisering är till exempel skolans arbetslagsorganisation. Strukturer för medbestämmande finns inbyggda i verksamheten, exempelvis genom elev- och personalrepresentation i skolans styrgrupp (styrelse).
- Rektor säkerställer föräldrainsynen genom att se till att terminsvisa utvecklingsamtal erbjuds elever och föräldrar samt genom årliga föräldramöten. Via skolans intranät, SchoolSoft, har vårdnadshavare dessutom tillgång till information om omyndiga elevers närvaro, studieresultat, omdömen och betyg.
- Föräldrarådet är Säkerhetsgymnasiets föräldraforum där de som anmält intresse sammanträder ett par gånger per termin. Föräldrarådet består av en skolledare samt representanter för föräldrarna. Rådet har till uppgift att diskutera gemensamma förhållningssätt samt utveckling av verksamheten.

G. Det pedagogiska utvecklingsarbetet

- Personalen ger sina kolleger handledning i undervisningen (s.k. kollegahandledning).
- Kollektiv kompetensutveckling sker genom att experter inom olika pedagogiska områden inbjuds att föreläsa för pedagogerna i och utanför skolan.
- För att stimulera skolutvecklingen och den kollektiva kompetensen i lärarlaget anordnas samverkanstillfällen med och besök hos andra skolor och pedagoger. Exempelvis har Säkerhetsgymnasiets personal besökt ett liknande säkerhetsprogram som bedrivs inom ramen för den kommunala gymnasieutbildningen i Eskilstuna (S:t Eskils Gymnasium). Personalen har även gjort studiebesök på KFS (Konsumentföreningen Stockholms Gymnasieskola). Samarbeten planeras även med Yrkesplugget i Solna.
- För att kunna bedriva ett kvalitativt utvecklingsarbete har skolan en studierektor (SR) som bland annat ansvarar för att samordna personalen i det kontinuerliga utvecklingsarbetet på skolan. I SRs arbetsuppgifter ingår till exempel att koordinera arbetet med skolans arbets- och handlingsplaner samt policydokument. Dessutom ansvarar SR för att formulera, genomföra och följa upp utvärderingar och kvalitetsenkäter samt att lyssna in, förankra och samordna arbetslagsarbetets utveckling med avsikt att höja undervisningskvaliteten.
- I form av en årlig kvalitetsredovisning dokumenterar och analyserar SR (i samråd med elever, föräldrar och personal) strukturer, processer, rutiner och resultat i verksamheten.

H. Marknad och elevrekrytering

- Skolan deltar i de gymnasie-mässor som arrangeras i Stockholm varje år.
- Skolan håller, utvärderar och utvecklar årligen de öppet hus-dagar som hålls inför valperioderna till gymnasiet.
- Utskick går till SYV-ansvariga i Storstockholm samt till de elever som anmält intresse vid mässorna eller på annat sätt.
- Reklam läggs ut i olika former med hjälp av två olika reklambyråer. En banner på Playahead (en populär mötesplats för unga på Internet) har hyrts vid strategiska tidpunkter. Bio-, tidnings- och tunnelbanereklam har även visats i valda områden och vid strategiska tider.
- Skolan strävar efter att i större utsträckning arbeta med egna och icke-köpta kanaler i marknadsföringen. Detta för ökad resursanvändning och effektivare elevrekrytering. Bland annat ska marknadsföringsevents, Facebook-grupper och projektarbeten bidra till att öka medvetenheten om skolan.
- Skolan satsar på ett kvalitetsarbete som ska bidra till att eleverna rekommenderar sin utbildning på Säkerhetsgymnasiet. Kvalitetsarbetet sker årligen i följande ungefärliga cykel:

LÄSÅRSSTART					LÄSÅRS SLUT
Augusti	Okt-nov	Dec-feb	Jan-mars	April	Maj-juni
Kvalitetsredovisningen presenteras för styrgrupp, elever och personal. Arbetsplanen revideras utifrån kvalitetsredovisningen och publiceras sedan på skolans hemsida	Eleverna utvärderar sina lärare anonymt via SchoolSoft utifrån målen i arbetsplanen.	Elevernas kursutvärderingar delas ut till respektive lärare. Personalen har planerings-samtal med rektor, vari utvärderingarna diskuteras.	Säkerhetsgymnasiets handlingsplaner och projektplaner diskuteras bland personal, föräldrar och elever. Dessa revideras sedan.	Studierektor lägger ut kvalitetsenkäter på SchoolSoft till elever och föräldrar. Eleverna utvärderar sina lärare i SchoolSoft.	Studierektor författar kvalitetsredovisningen utifrån nationella provresultat, betygsstatistik och skolans kvalitetsenkät samt utifrån de slutsatser som dragits under personalmöten, föräldraråd och elevrådsmöten.

RESURSANVÄNDNING

7. Hur vi använder verksamhetens resurser så effektivt som möjligt.

Delbudgetar läggs ut på arbetslags-, specialfunktions- och ämnesnivå för maximalt resursutnyttjande.

Säkerhetsgymnasiets strävan är att erbjuda elever och medarbetare ett modernt och fungerande IT-stöd. Samtliga medarbetare har därför försetts med bärbara datorer (uppkopplade i ett trådlöst nätverk). Eleverna har tillgång till publika datorer som står öppet i skollokalerna. Utöver en datorsal för undervisning i datorrelaterade kurser finns två mindre datorgrupprum (12 datorer i varje) bokningsbara för lärare i behov av datorstöd under lektionstid. Dessutom har ytterligare ett klassrum försetts med en klassuppsättning bärbara datorer i säkerhetsskåp för att klassrummet ska kunna fungera på två olika sätt - dels som teorisal dels som datorsal.

Lokalerna har medvetet försetts med flera mindre grupprum för att underlätta för det projektarbetssätt som skolan strävar efter att anamma. Resurser har medvetet inte lagts på att bygga upp egen biblioteksfunktion eller matbespisning. Eleverna hänvisas till stadsdelens välutbyggda bibliotek i närheten av skolan. Med hjälp av en tjänst från Elevkortet erbjuds eleverna bra luncher under skoldagar på ett antal restauranger i skolans närområde.

Medarbetare har ofta flera olika roller samtidigt med tanke på att de är relativt få samtidigt som verksamheten trots sin ringa storlek kräver alla funktioner som en betydligt mer omfattande verksamhet har. Detta medför också en bättre helhetsförståelse och en större delaktighet bland personalen i verksamheten som sådan.

För att ta till vara humankapitalet på skolan (i form av de anställda) erbjuder Säkerhetsgymnasiet kompetenspeng som utnyttjas i samråd med ansvarig chef. Friskvårdsbidrag ges till all personal för stimulans till regelbunden fysisk aktivitet och bättre hälsa. Rikskuponger ingår i löneförmånerna för att stimulera och underlätta ekonomiskt för medarbetarna att inta näringsriktiga luncher.

UPPFÖLJNING

8. Uppföljningsmetoder som Säkerhetsgymnasiet använder för att följa upp åtaganden och arbetsätt.

Alla berörda grupper (brukare, medarbetare, huvudmän) informeras om de gemensamt framtagna beslut om åtaganden som har fattats i verksamheten och som har specificerats i arbetsplanen. För att följa upp att dessa åtaganden fullgörs sker kontroller på tre olika nivåer:

1. Rektor genomför planerings- och lönesamtal utifrån lönepolicyn. I dessa samtal utvärderas bland annat huruvida medarbetarna har uppnått för verksamheten uppställda mål.
2. Kursutvärderingar, kvalitetsenkäter och medarbetarenkäter genomförs årligen av Studierektor för att kontrollera att åtaganden uppfylls i hela verksamheten.
3. I arbetslaget ansvarar arbetslagsledaren för att regelbundet fokusera skolans åtaganden.
4. Möten sker kontinuerligt i mindre intressegrupper. Exempelvis sker återkommande möten mellan mentor och mentorselever, mellan elevvårdsteamet och berörda elever samt mellan praktikhandledare, elever och personal.

Åtagande	Mätmetod	Tidpunkt/ frekvens	Uppföljningsmetod
1. Kunskaper och lärande	Kursutvärderingar Kvalitetsenkät Betygsstatistik/ Nationella prov	Varje mittermin Varje läsårsslut Varje läsårsslut	Personalmöten Arbetslagsmöten Planerings- och lönesamtal med chef Elevs utvecklingssamtal med mentor Kollegahandledning (lektionsbesök) Samverkansmöten med elevvården (Elevvårdskonferens)
2. Normer och värden	Kursutvärderingar Kvalitetsenkät Medarbetarenkät Arbetsmiljöenkät	Varje mittermin Varje läsårsslut	Personalmöten Arbetslagsmöten Planerings- och lönesamtal med chef Elevs utvecklingssamtal med mentor Kollegahandledning (lektionsbesök) Samverkansmöten med elevvården (Elevvårdskonferens)
3. Ansvar och inflytande	Kursutvärderingar Kvalitetsenkät Medarbetarenkät Arbetsmiljöenkät	Varje mittermin Varje läsårsslut Varje läsår Varje läsår	Personalmöten Arbetslagsmöten Planerings- och lönesamtal med chef Elevs utvecklingssamtal med mentor Kollegahandledning (lektionsbesök) Samverkansmöten med elevvården (Elevvårdskonferens)
4. Arbete och samhälle	Kvalitetsenkät Praktikenkät	Varje läsårsslut Efter varje praktikperiod	Handledarutbildning Erfarenhetsträffar med handledare
5. Betyg och bedömning	Kursutvärderingar Kvalitetsenkät	Varje mittermin Varje läsårsslut	Personalmöten Arbetslagsmöten Planerings- och lönesamtal med chef Elevs utvecklingssamtal med mentor Samverkansmöten med elevvården (Elevvårdskonferens)
6. Personal- och föräldraåtagande	Kvalitetsenkät Arbetsmiljöenkät Medarbetarenkät	Varje läsårsslut Varje läsår Varje läsår	Planerings- och lönesamtal med chef Föräldraråd
7. Det pedagogiska utvecklingsarbetet	Kursutvärderingar Kvalitetsenkät Inspektioner	Varje läsårsslut Varje läsårsslut	Personalmöten Arbetslagsmöten Kvalitetsredovisning
8. Marknad och elevrekrytering	Intagningsstatistik	Varje läsårsstart	Marknadsundersökning bland nya elever

RESULTAT

9A. De verksamhetsspecifika resultat som våra uppföljningsmetoder påvisar:

A. Kunskaper och lärande

I kvalitetsenkäterna framgår att 67 % av eleverna anser att de har fått en god introduktion till studierna på Säkerhetsgymnasiet samt att de har utvecklat sin förmåga att se och förstå sammanhang. I genomsnitt anser 54 % av eleverna att de under sin skoltid har utvecklat sina generella förmågor (till exempel förmågan att samarbeta, att kommunicera och att lösa problem). 66 % upplever att de får det stöd de behöver för att klara sina studier.

B. Normer och värden

82 % av eleverna känner sig trygga bland sina klasskamrater och 79 % känner sig trygga i skolans rastlokaler. 70 % vet vart de ska vända sig om de upplever att de eller någon annan blir mobbad. 79 % av eleverna svarar att de inte har utsatts för någon form av diskriminerande behandling och 63 % inte har utsatts för kränkande behandling såsom mobbning eller trakasserier. 36 % anser att skolsköterskan är tillgänglig i tillräcklig omfattning. 64 % anser att undervisningen behandlar värdegrundsfrågor såsom demokrati- och människosynsfrågor och 57 % anser sig ha utvecklat sin förmåga att resonera kring värdegrundsfrågor så som etik etc.

C. Elevernas ansvar och inflytande

74 % av eleverna upplever att skolan ställer krav på eleverna att ta eget ansvar för studierna. 60 % känner till hur de kan påverka sin skolgång (via klassråd, elevråd, styrgruppsrepresentanter och elevskyddsombud).

D. Arbete och samhälle

82 % av eleverna upplever att de under sin tid på Säkerhetsgymnasiet har fått en fördjupad kunskap om säkerhetsbranschen. 90 % av eleverna vet med sig att de har erbjudits möjlighet till utvecklingssamtal minst en gång per termin. 57 % av eleverna är nöjda med den studie- och yrkesvägledning som skolan tillhandahållit.

E. Betyg och bedömning

70 % förstår omdömessystemet samt på vilka grunder betygen sätts. 74 % vet hur de ska hitta de omdömen om sina studier som lärarna skriver i SchoolSoft en gång per termin. 70 % av eleverna anser att lärarna har informerat dem om vad som krävs för att uppnå de olika betygen.

F. Personal- och föräldraåtaganden

78 % av de anställda anser sig bidra till arbetsgemenskapen och 92 % anser sig ha inflytande över sin arbetssituation. 71 % av eleverna anser åtminstone i huvudsak att lärarna är kunniga i sina ämnen. 71 % av föräldrarna anser sig ha tillräckligt stor insyn i sina barns skolgång. 86 % av föräldrarna vet att de har fått information om det årliga föräldramötet. Alla de tillfrågade som har besvarat enkäten har tagit del av sina barns terminsomedömen via SchoolSoft, skolans intranät.

G. Det pedagogiska utvecklingsarbetet

85 % av personalen anser att nytänkande och initiativ värderas högt på arbetsplatsen. 93 % anser att arbetet är fritt och självständigt. 57 % av personalen anser att de får stöd och återkoppling av sina kolleger. Stockholms stads skolinspektörer skriver i sin rapport från 10/3-12/3 2008 följande: "både skolans arbetsplan och skolans kvalitetsredovisning är enligt vår bedömning bra utformade och knyter an till läroplanens alla delar. Kvalitetsredovisningen är framtagen i samarbete med personalen och eleverna har genom elevrådet tagit del av innehållet" (s.10).

H. Marknad och elevrekrytering

65 % av eleverna är nöjda med verksamheten i skolan och 74 % av eleverna rekommenderar sitt gymnasieprogram till andra elever. Antalet förstahandssökande ökade från 45 till 63 (från år 2006 till år 2007).

9B. Kommentarer om resultaten och trender i förhållande till åtagandena

Beträffande samtliga ovanstående punkter har Säkerhetsgymnasiet personal som målsättning att komma överens om kvantitativa mål under kommande läsår. Dessa kommer bland annat att utarbetas i arbetslagen.

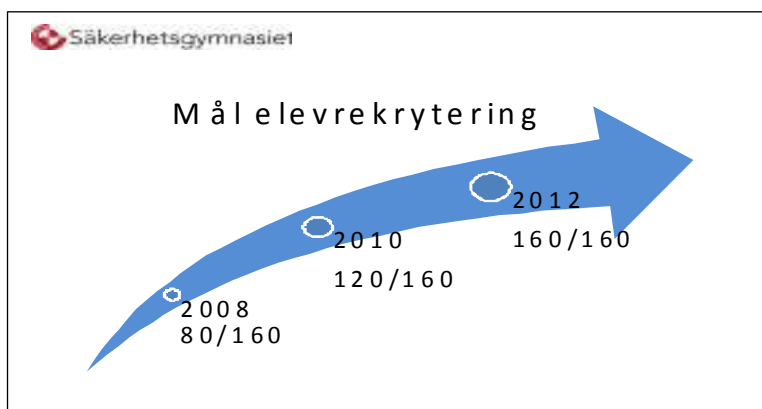
För en fullständig redovisning av verksamhetsspecifika resultat, analyser och åtgärder hänvisar vi till kvalitetsredovisningen för 2007-2008 som färdigställs i augusti 2008.

10. Tillströmningen av brukare

Enheten har alltså haft en ökad tillströmning av brukare samt en ökad andel kvinnliga sökanden.

Säkerhetsgymnasiet		Antagningsstatistik 2003-2007		
Inför läsår	Antal sökande	Sökande 1: a hand	Meritvärde (median)	Kvinnor/män angivet i %
2003	55	30	135	27/73
2004	101	42	180	24/76
2005	170	61	180	35/65
2006	172	45	165	24/76
2007	190	63	165	45/55

Enhetens ambition avseende elevrekryteringen är att inom en fyraårsperiod ha två sökande per plats med minst ett meritvärde på 160 poäng. En satsning har gjorts för att öka antalet kvinnliga sökanden. För att nå uppsatta mål med elevrekryteringen har skolan inlett ett arbete med att effektivisera arbetet med marknadsföringen. Detta innebär att vi delvis kommer att förändra marknadsföringsstrategi genom att i större utsträckning arbeta med egna och icke köpta kanaler.



11. Resultaten från brukar-/kunddialogen, med kommentarer och trender.

Brukardialogen har förts i olika fora för elever och föräldrar. I dessa sammanhang har exempelvis enkätsvaren diskuterats, men också strategier för hur skolans åtaganden kan förbättras. Förbättringsåtgärderna utifrån brukar- och kunddialogen fastställs och specificeras i kvalitetsredovisningen som presenteras i augusti 2008, varför vi först då kan presentera resultaten.

12. Resultaten från medarbetarundersökningar, med kommentarer och trender.

Medarbetardialogen (det vill säga arbetsmiljöenkäter, planerings- och lönesamtal samt ett kvalitetsutvecklingsforum i SchoolSoft) visar att personalen i huvudsak är tillfreds med situationen på arbetsplatsen. Däremot finns önskemål om mer tid till återhämtning mellan lektioner samt fler åtgärder för att förbättra kommunikationen internt. Medarbetarna uttrycker även en viss frustration kring driften av IT-systemet. Ett fåtal önskar större möjligheter till inflytande och ansvar.

13. Säkerhetsgymnasiets ekonomiska resultat i förhållande till budget för det tre senaste åren, med kommentarer och trender

Huvudmannen är en icke vinstdrivande ideell förening där alla medel ska investeras i verksamheten. Enheten har befunnit sig i en utvecklingsfas som har övergått i större stabilitet och förutsägbarhet beträffande intäkter och kostnader. Enheten har varit fullt utbyggd från och med hösten 2007. Effektivare organisation och bättre resursutnyttjande har resulterat i positiva ekonomiska resultat de senaste två åren.

År	Resultat	Budget
2005	-344 000	425 000
2006	484 000	755 000
2007	422 000	113 000

14. Säkerhetsgymnasiets personalomsättning de senaste tre åren, med kommentarer och trender.

Enheten har haft en viss ökning i personalomsättningen de tre senaste åren, till följd av en allmän ökning av antalet medarbetare. En stabilisering har dock skett det senaste året, vilket är en önskvärd trend med tanke på att vi strävar efter stabilitet och långsiktiga anställningar.

År	Procent
2005	0
2006	20
2007	17,7

15. Säkerhetsgymnasiets sjukfrånvaro/frisknärvaro de senaste tre åren, med kommentarer och trender.

Sjukfrånvaron har de tre senaste åren ökat till följd av kontinuerlig expansion åren 2003-2007. Sjukfrånvaron ligger trots detta på förhållandevis modesta nivåer. En relativt liten del av personalen (17,7 %) står för 56 % av det totala antalet sjukdagar 2007. För att förbättra personalens hälsa erbjuder enheten friskvårdsinsatser i form av exempelvis motionspeng, subventionerad massage på arbetstid, fria läkarbesök och läkemedelsersättning. Dessutom sker medarbetarnas tjänsteplanering tillsammans med rektor.

År	Antal sjukdagar	Antal sjukdagar/anställd
2005	12	0,92
2006	27	1,8
2007	41	2,4

UTVECKLING

16. Hur vi säkerställer att vi utvecklar rätt delar av verksamheten

För att säkerställa att rätt delar av verksamheten utvecklas i förhållande till uppdraget involveras brukare, medarbetare och huvudmän i framtagandet av fokusområden beträffande förbättringar samt i diskussioner och tolkningar av verksamhetens uppdrag.

17. Hur vi tar hänsyn till, och fångar upp, olika brukares behov och förväntningar i syfte att utveckla verksamheten.

Vi tar hänsyn till, och fångar upp, olika brukares behov och förväntningar (i syfte att utveckla verksamheten) genom att föra en kontinuerlig brukardialog. Dels organiseras regelbundna klassråd och elevråd, dels bjuds föräldrar in till föräldramöten, utvecklingssamtal och föräldraråd. Dessutom kommuniceras ständigt resultat till föräldrar och elever via skolans intranät, i vilket båda grupper har möjlighet att fylla i enkäter via intranätet, SchoolSoft.

18. Hur vi vet hur vi behöver kompetensutvecklas

Syftet med kompetensutvecklingen generellt är att stödja individen i sin personliga och yrkesmässiga utveckling, vilket i sin tur utvecklar verksamheten. Kompetensutvecklingen fördelas alltid mellan formell utbildning och lärande i arbetet, och bestäms utifrån både kollektiva behov och individuella önskemål. Planeringssamtalet är grunden för fastställandet av varje medarbetares kompetensutveckling. Samtalen bygger på gemensam utvärdering och planering av varje medarbetares uppdrag inom enheten.

Behovet av kompetensutveckling fastställs årligen utifrån resultatet av kursutvärderingarna, utifrån medarbetarens och arbetsgivarens reflektioner över det gångna arbetsåret samt utifrån bedömningar av medarbetarens kommande tjänsteuppdrag och utvecklingsmöjligheter.

19. Våra främsta styrkor, svagheter, möjligheter och hot

Styrkor <ul style="list-style-type: none">- Stor branschnärhet- Ambitiöst kvalitetsarbete- Välutvecklat arbetsätt med omfattande stödverksamhet.	Svagheter <ul style="list-style-type: none">- Otillfredsställande elevrekrytering- Låga studieresultat- Bristande internt varumärkesarbete
Möjligheter <ul style="list-style-type: none">- Branschens huvudmannaskap och engagemang- Stor potential i organisation och personal- Tydlig säkerhetsprofilering	Hot <ul style="list-style-type: none">- Sviktande elevunderlag- Förändrade lagar och regler för friskolor- Felrekrytering av elever (som exempelvis inte har ett intresse för säkerhetsbranschen)