

JENSEN gymnasium Västra



JENSEN gymnasium Västra

Enhetschef: Karolina Danielsson

Telefon: 08-450 22 92, Enhetschef: 08-450 22 94

E:post: karolina.danielsson@jensengymnasium.se

Besöksadress: Görwellsgatan 26

INLEDNING

Verksamhetsidé och uppdrag

Utbildningarna vid JENSEN gymnasium Västra syftar till att förbereda eleverna för framtida studier och arbetsliv. Det som ger skolan dess specifika profil är hur detta mål tar sig uttryck i allt från utformning av skolans lokaler, schemaläggning och ordningsregler till pedagogiska synsätt och metoder. Det är en viktig del av skolans profil att anlägga en helhetssyn på utbildningarna såväl som på eleverna.

JENSEN gymnasium Västras uppdrag är att utifrån Skollagen och den nationella läroplanen för de frivilliga skolformerna (Lpf94) bedriva gymnasieutbildning av hög kvalitet. Följande program och inriktningar erbjuds:

Samhällsvetenskapliga programmet

- inriktning ekonomi

- inriktning samhällsvetenskap

Naturvetenskapliga programmet

- inriktning naturvetenskap

Omvårdnadsprogrammet

- inriktning hälsa och friskvård

Barn- och fritidsprogrammet

-inriktning pedagogik och ledarskap

Styrdokument av särskild betydelse för verksamheten

Skollagen

Kursplaner och betygskriterier

Gymnasieförordningen

Lokal arbetsplan

Lpf 94

Antal anställda

På JENSEN gymnasium Västra finns det 28 heltidsanställda personer. Utöver det har vi fem deltidsanställda lärare. 80 % av skolans lärare har en gymnasielärarexamen. Tre personer har mindre än fem ämnespoäng kvar för att bli klara med sin gymnasielärarexamen. Med dem inräknat är 90 % behöriga.

Skolledningen består av rektor och tre biträdande rektorer/programchefer. Vi har en skolkurator och två skolvärdar/administratörer. Skolsköterska finns på skolan en dag per vecka.

Organisations- och ledningsstruktur

Skolan är organiserad i en programlagsstruktur. Det innebär att varje program och inriktning bildar ett eget programlag. Varje programlag har en egen programchef/biträdande rektor. Alla lärare är knutna till ett programlag och har den största delen av sin undervisning i klasser som hör till programlaget. En representant från elevvårdsteamet finns också representerade i varje lag.

På skolan finns även ämneslag. Varje ämneslag har en ämnesansvarig (en lärare) som har i uppgift att leda arbetet och utvecklingen inom ämnet. Varje ämneslag tillhör även ett block, t.ex. så tillhör samhällskunskap, historia och geografi det samhällsvetenskapliga blocket. Varje block har en blockansvarig (en lärare) som jobbar nära skolledningen och som är ansvarig för utvecklingsarbetet inom blocket.

Brukare

Våra brukare utgörs av våra elever. Omyndiga barn och elever företräds av sin vårdnadshavare.

Våra brukare behöver och förväntar sig stöd till sin personliga, intellektuella, sociala, känslomässiga och/eller yrkesmässiga utveckling i en trygg miljö. De önskar kunna påverka och få kontinuerlig information om sina studier och förväntar sig en stabil verksamhet som bemöter dem professionellt och anpassar verksamheten efter deras individuella behov.

JENSEN gymnasium västra har i dagsläget 515 elever från 29 kommuner. 64 % av eleverna kommer från Stockholms stad.

Vision och värderingar

Vi använder begreppet **mission** för svaret på frågan varför vi finns till som organisation. Vår mission är:

Vi utbildar och tränar människor och organisationer att förverkliga sina mål och potential.
Det bidrar till ökad personlig utveckling och livskvalitet i världen.

JENSEN education är ett värderingsstyrt företag vars värderingar genomsyrar hela verksamheten och styr våra arbetssätt i det dagliga arbetet. De kan sammanfattas i följande nyckelord:

Utvecklingsinriktade	Hög professionell standard	Resultat- och målinriktade
Kundorienterade	Hushållande	Ansvarstagande
Helhetstänkande	Entreprenörsanda	Hälsomedvetna
Medmänskliga		

LEDARSKAP

MIN VISION AV DET GODA LEDARSKAPET

Vi är en skola som arbetar mot högt ställda mål vilket kräver medarbetare utöver det vanliga. Det innebär också att det ställs höga krav på oss ledare i organisationen. En viktig utgångspunkt i mitt ledarskap är att få mina medarbetare att tro på sig själva och sin egen förmåga. Mitt mål är att mina medarbetare ska vara självgående. För att få självgående medarbetare krävs det att jag som ledare är tydlig. Medarbetarna måste veta ramarna för att kunna agera självständigt och för att våga ta egna beslut. Därför arbetar vi med ett värderingsstyrt ledarskap. JENSEN gymnasium Västra är en del av utbildningsföretaget JENSEN education som sedan starten 1996 har utvecklat starka grundvärderingar och tydliga koncept som verksamheten bygger på. För att vi ska uppnå resultat är det därför avgörande att våra medarbetare delar våra värderingar såsom synen på lärande, ordning, arbetstider, kvalitet, personligt ansvarstagande och betydelsen av fysisk och mental hälsa. Genom att vi ledare är väl synliga och närvarande i verksamheten arbetar vi med ett dagligt symboliskt ledarskap.

Medarbetarna är vår viktigaste framgångsfaktor och det är de som avgör när vi kommer att nå våra mål. Därför är en av mina viktigaste uppgifter att skapa en arbetsmiljö där medarbetarna trivs, utvecklas och där de kan vara med och påverka. Genom att utgå från den enskilde individen och dennes mål och ambitioner individanpassar vi tjänsterna. Medarbetarna har på så sätt möjlighet att påverka sin egen arbetssituation vilket leder till en högre grad av tillfredsställelse. Vi arbetar också med situationsanpassat ledarskap där jag som ledare anpassar mitt sätt att leda beroende på medarbetarens egna mål och erfarenheter, situationen och uppgifternas karaktär. Till en början, när uppgifterna är nya för medarbetaren, krävs ett nära och instruerande ledarskap men allteftersom medarbetaren börjar känna sig trygg med arbetsuppgifterna övergår mitt ledarskap till att bli mer coachande. När medarbetaren är självgående övergår min ledarroll till att göra uppföljningar och utvärdera arbetet och resultatuppfyllelsen.

HUR JAG ARBETAR FÖR ATT UPPNÅ RESULTAT I VERKSAMHETEN

Våra värderingar utgör fasta ramar och innanför ramarna har medarbetarna stor frihet, och ansvar, att vara med och utveckla och påverka verksamheten. I och med att vi fortfarande är en relativt nya skola (verksamheten startades hösten 2006) har vi varje hösttermin haft många nya anställda. Därför lägger vi mycket tid på att introducera och tydliggöra våra värderingar så att alla medarbetare ska känna sig trygga i dem. Redan under rekryteringsprocessen är vi tydliga med vad vi står för samt hur vi arbetar så att den arbetssökande kan göra ett aktivt val och bestämma sig för om han/hon delar våra värderingar.

För att vi ska uppnå resultat är det viktigt att den enskilde medarbetaren kan och vill vara med och påverka sin egen arbetssituation. Varje termin har alla medarbetare ett målsamtal med sin närmsta chef för att diskutera vilka mål medarbetaren har under terminen samt hur medarbetaren tillsammans med sin chef ska arbeta för att nå målen. Målsamtalet följs upp genom ett utvecklingssamtal som i sin tur följs upp av ett lönesamtal. Vid dessa samtal kan jag som ledare styra medarbetarna mot våra gemensamma mål.

Jag är övertygad om att människor trivs, utvecklas och presterar bra när de får nya utmaningar som de lyckas med. Därför har våra medarbetare stor möjlighet att även prova arbetsuppgifter som vanligtvis inte ingår i yrkesrollen. Till exempel har vi haft medarbetare som gått rekryteringsutbildningar och som sedan varit med och rekryterat sina framtida kollegor. Genom att vi som ledare jobbar nära våra medarbetare kan vi snabbt fånga upp medarbetare som uppvisar talanger för särskilda arbetsuppgifter och uppmuntra dem att prova nya arbetsuppgifter.

En viktig del av mitt ledarskap handlar om att ge feedback. Det är vårt viktigaste redskap för att vi ska nå våra mål och uppnå resultat i verksamheten. Vi arbetar med 360 graders feedback vilket innebär att man som medarbetare får feedback från chefer, kollegor och brukare samtidigt som man även ger feedback till dessa. Vi eftersträvar en rak kommunikation och försöker skapa en arbetsplats där det är naturligt att alla ger varandra feedback.

En förutsättning för måluppfyllelse är att cheferna arbetar nära eleverna och den dagliga verksamheten. Denna närhet uppnås genom skolans programlagnsstruktur som gör det lättare för oss ledare att ha kontroll över eleverna samtidigt som det blir lättare att upprätthålla en mer personlig kontakt med dem. Genom att vi som ledare auskulterar våra lärare och klasser minst en gång per termin får vi också en bra bild av vår verksamhet och kan snabbt agera om något inte fungerar så som det är tänkt.

HUR JAG SOM CHEF SKAPAR FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR ATT UTVECKLA VERKSAMHETEN

Ett nyckelord för verksamhetsutveckling är delaktighet. Jag anser att det är viktigt att alla som jobbar på skolan är med och bidrar till utvecklingen av verksamheten. Grunduppdraget för en lärare på skolan består av undervisning och coaching. Utöver dessa två uppgifter pratar vi också om en skolbyggarroll. Skolbyggarrollen består av utvecklingsarbete som bidrar till en högre kvalitet men som inte ligger inom ramen för undervisningen. Det kan exempelvis vara att bygga upp vårt anti-mobbningsarbete eller att knyta internationella kontakter. Hur stor del av medarbetarens tjänst som ska bestå av skolbyggarrollen avgör medarbetaren själv tillsammans med sin närmsta chef.

För att skapa förutsättningar för att utveckla verksamheten på ett bra sätt jobbar vi även med att delegera ansvarsuppgifter till medarbetare. Vi är en ledarorganisation vilket innebär att alla som jobbar på JENSEN gymnasium Västra är ledare. Vi skapar en skola där det är naturligt att andra medarbetare och inte enbart rektor och biträdande rektorer initierar och leder utvecklingsprojekt. Genom att delegera ansvarsuppgifter till medarbetarna blir min roll som rektor att utvärdera och följa upp resultaten samt ge medarbetarna feedback och uppmuntra dem till att våga ta ett större ansvar.

En mycket viktig del i utvecklingsarbetet är de synpunkter och förbättringsförslag som tas upp i de anonyma brukar- och medarbetarenkäter som genomförs sex gånger per år. Samtliga chefer tar del av resultat, enkätkommentarer och de analyser som tas fram tillsammans med brukarna. En närmare beskrivning av denna process finns under "uppföljning".

Även elevernas vårdnadshavare är självfallet viktiga i verksamhetsutvecklingen. Vi har ett föräldraforum som träffas en gång per termin. Syftet med föräldraforumet är att skapa goda förutsättningar för JENSEN gymnasium Västra och hemmen att ge eleverna en trygg miljö, att främja deras utveckling och främja kontakterna mellan hem och skola. Föräldraforumet används som en referensgrupp för att få ta del av föräldrars åsikter och synpunkter kring våra arbetssätt och eventuella förändringar som vi vill genomföra.

ENHETENS ÅTAGANDEN

1. JENSEN gymnasium Västra ska träna och förbereda eleverna för kommande studier och arbetsliv
2. Samtliga elever på JENSEN gymnasium Västra ska ges goda förutsättningar och stöd för att nå minst betyget godkänt i dina kurser
3. Eleverna ska under sin tid på JENSEN gymnasium Västra ges möjlighet att utveckla kunskap och metoder för att förbättra sin fysiska, psykiska och sociala hälsa
4. JENSEN gymnasium Västra ska kännetecknas av hög trivsel samt god ordning och arbetsro.
5. Samtliga elever på JENSEN gymnasium Västra ska ges möjlighet till stor delaktighet i planering och utformning av kurser samt i skolans hela utveckling.
6. Verksamheten ska bedrivas i professionella och effektivt utnyttjade lokaler.
7. Eleverna ska under sin tid på JENSEN gymnasium Västra coachas i att sätta mål samt att ta ett ökat personligt ansvar för sina studier.
8. Samtliga lärare på JENSEN gymnasium Västra är tydliga ledare med goda ämneskunskaper och en god förmåga att skapa en lugn, positiv och respektfull arbetsmiljö.
9. Lärarna sätter rättvisa betyg och omdömen och eleverna ska få tydlig och tillräcklig information om mål och betygskriterier.
10. JENSEN gymnasium ska vara en attraktiv arbetsplats där samtliga medarbetare är delaktiga i och tar ansvar för skolans utveckling och resultat

ÅTAGANDENAS FRAMTAGANDE OCH URSPRUNG

I skolans lokala arbetsplan anges de mål och strategier som utgör en ram för det pedagogiska arbetet. Målen i arbetsplanen är indelade i två delar: mål som är gemensamma för samtliga skolor inom JENSEN gymnasium samt enhetens prioriterade mål. De tar sin utgångspunkt i och konkretiserar de nationella styrdokumenten samt de faktorer vi har identifierat som viktiga för utbildning av hög kvalitet. Skolans målluppfyllelse utvärderas och beskrivs i den årliga kvalitetsredovisningen vilken i sin tur ligger till grund för de prioriterade mål och åtgärder som identifieras inför kommande läsår. Det är dessa mål som utgör enhetens åtaganden. Hur detta genomförs och på vilket sätt brukare och medarbetare är delaktiga beskrivs under "Uppföljning".

ARBETSSÄTT

TRÄNING FÖR VERKLIGHETEN

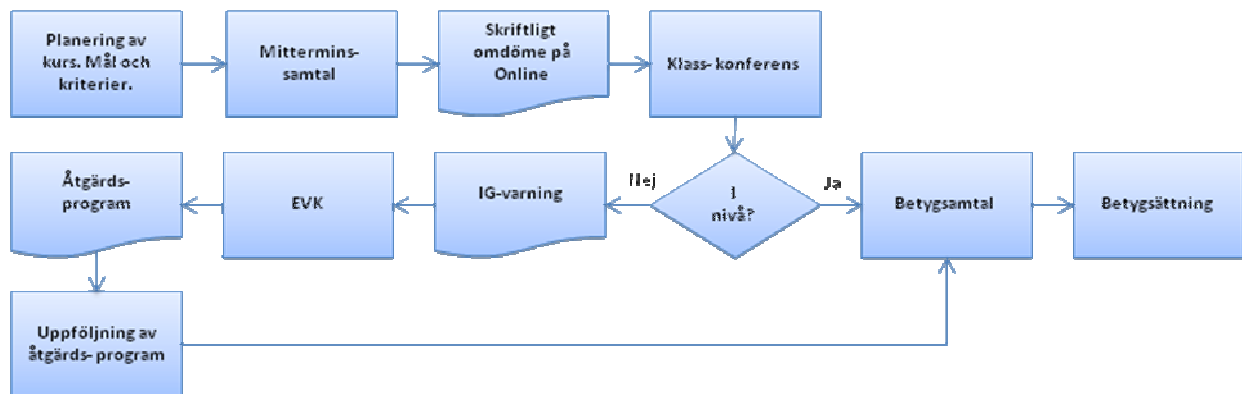
- Skolans utbildningsfilosofi, träning för verkligheten, ger både elever och lärare en naturlig möjlighet att utforma undervisningen på ett sätt som överbryggat klassiska ämnesgränser. Detta sker bland annat genom att varje klass varje termin genomför ett ämnesintegrerat projekt. Innehållet i projektet karaktäriseras av att det är hämtat från verkligheten i form av t ex ekonomiska redovisningar, statliga rapporter eller artiklar. Casemetodik och rollspel är två vanligt förekommande arbetssätt som också på ett naturligt sätt ger träning för verkligheten.

- I de flesta kurserna används lärobok men också aktuell information i form av artiklar, uppsatser eller filmer. Eleverna får öva på och prova en rad olika examinationsformer som är vanligt förekommande på högskola och universitet, t ex dugga och seminarium.
- Eleverna får träning i kritisk granskning i alla ämnen. Internet används för att söka och hämta information. Skolans elever använder stadens offentliga bibliotek som ett led i sin träning för verkligheten. Studieteknik ingår alltid för årskurs ett under sina första veckor där en stor del handlar om kritisk granskning.
- Programråd som består av elever, lärare och till ht-08 personer utanför skolans med för programmet relevant kompetens träffas kontinuerligt för att utveckla och stärka skolans utbildningsfilosofi träning för verkligheten.
- Alla medarbetare arbetar på ett sätt som i kontakten med eleverna tränar dem för en verklighet utanför skolan. Detta tar sig bland annat uttryck i att vi arbetar med:
 - Tydliga deadlines för inlämningar
 - Nolltolerans av sena ankomster
 - Att använda närområdet som en naturlig del i undervisningen
 - Trivselregler som motsvarar dem i arbetslivet
 - Lärare som delar in eleverna vid grupparbeten
 - Elever som ger varandra feedback vid grupparbeten på grupprocessen

FÖRUTSÄTTNINGAR ATT NÅ MINST GODKÄNT

- Skolan är organiserad i fyra programlag som leds av fyra programchefer. I programlagen arbetar de coacher som ansvarar för programmets klasser. Programlagsstrukturen skapar en liten skola i skolan vilket resulterar i att elever med behov av stöd snabbt fångas upp.
- Med stöd av sin coach sätter eleverna mål för sina studier och följer upp dessa vid minst tre tillfällen per läsår. Coachen är den person som jobbar närmst eleven och som vid varje terminsstart informerar de nya lärare som ska undervisa klassen om klassens behov och om de elever som har särskilda behov.
- Undervisningen på JENSEN gymnasium Västra är utformad så att eleverna läser fyra till fem kurser på termin. Denna koncentrationsläsning gör att eleverna får färre kurser att koncentrera sig på samtidigt. Vår schemaläggning, där vi har tagit bort håltimmar och långa raster, ger eleverna sammanhållen tid i skolan och lämnar utrymme för läxläsning och stödundervisning under en normal arbetsdag.
- Stödundervisning erbjuds till skolans alla elever i matematik, moderna språk och engelska och svenska. För elever med ytterligare behov av stöd upprättas åtgärdsprogram tillsammans med elev, vårdnadshavare, coach och elevvård.
- JENSEN online är den webbplattform som skolan använder. Där finns elevens kurser och där publicerar läraren terminsplanering, lokal kursplan, nyheter, uppgifter och elevernas feedback/resultat. Många lärare publicerar även föreläsningssanteckningar och föreläsningmaterial som PowerPoint. JENSEN online underlättar för eleverna att följa undervisningen även vid exempelvis sjukdom.
- JENSEN gymnasium jobbar systematiskt med pedagogiskt utvecklingsarbete. Skolledning auskulterar alla lärare minst tre tillfällen per läsår. Alla lärare blir också auskulterade av sina kollegor för att få feedback och för att skolan ska identifiera utvecklingsområden.

- För att systematisk fånga upp och stötta de elever som risker att inte få godkänt i sina kurser så finns en process som upprepas vid tre tillfällen per läsår. Denna process ägs av programchefen som också ansvarar för de elevvårdskonferenser (EVK) som genomförs. Vid EVK deltar programchef, coach, kurator eller SYV vid behov, elev och vårdnadshavare. Programchef ansvarar för att åtgärdsprogram upprättas och coachen ansvarar för att åtgärdsprogrammet delges de som behöver känna till informationen samt att uppdatera och revidera åtgärdsprogrammet. Processen ser ut som följer:



I IG varningen skriver läraren vilka kursmål som eleven riskerar att inte uppnå samt vad eleverna ska göra för att åtgärda detta. IG varningen skickas per post hem till vårdnadshavaren om eleven är under 18 och till elever om den är över 18.

KUNSKAPER OM OCH FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR GOD HÄLSA

- I samtliga skolans program ingår 300p kurser som är relaterade till ämnet idrott och hälsa. I årskurs 1 och 2 läser eleverna kurserna Idrott och hälsa A och Idrott och hälsa B. I årskurs 3 läser eleverna den lokala kursen Ledarskap och idrott. De elever som elitsatsar på sin idrott erbjuds Specialidrott A och B som individuella val. För elever som vill fördjupa sina kunskaper erbjuds kurserna Näringslära, Hälsopedagogik och Folkhälsokunskap som individuella val.
- Genom ett nära samarbete med olika idrottsföreningar så erbjuds eleverna att under vissa idrottslektioner pröva på olika idrotter med expertis som bara kan hämtas från föreningslivet. Genom detta så får eleverna en bredare syn på vilka olika aktiviteter som kan främja den personliga hälsan. De föreningar som skolan har kontakt med erbjuder även eleverna förmånliga träningserbjudanden som de kan utnyttja på fritiden.
- Under elevens alla tre år läses en kurs i mental träning. Kursen innehåller delar som tillsammans skapar förutsättningar för eleven att nå sina egna mål och att nå framgång med bibehållen hälsa. Exempel på delar som ingår i kursen är självbildsträning, självförtroende, målbild och avspänningsträning. Vid sidan av kursen i mental träning så genomför eleven daglig mental träning tillsammans med klassen och undervisande lärare.
- Eleverna genomför tillsammans med läraren en daglig pedagogisk promenad som syftar till att höja kvaliteten i undervisningen samt ge vardagsmotion.
- Skolan har en hälsogrupp bestående av lärare och elever som tillsammans arbetar för att kvalitetssäkra det utbud av restauranger som skolan samarbetar med samt den försäljning av mellanmål som sker på skolan. Hälsogruppen träffas några gånger per termin för att diskutera och

utvärdera befintligt utbud samt identifiera tänkbara nya restauranger. Alla skolans elever ges också möjlighet att i enkäter tycka till om restaurangutbudet.

- På skolan säljs inga onyttigheter och skolans personal röker ej under sin arbetstid. JENSEN gymnasium jobbar aktivt med symboliskt ledarskap och där utgör all personal förebilder för eleverna.
- Skolan har en nystartad men stark skolidrottsförening som deltar i och organiserar tävlingar och genomför träningar.
- Fyra gånger per läsår genomförs idrottsdagar, två av dessa är gemensamma för alla JENSENS Stockholmskolor.

TRIVSEL OCH ARBETSRO

- Skolan har ett väl fungerande system för att arbeta med trivselfrågor där elevrådet med representanter för alla klasser tillsammans med personal och skolledning varje år reviderar skolans trivselregler.
- På JENSEN gymnasium Västra arbetar alla lärare och all personal med att tillsammans med eleverna skapa god ordning och arbetsro. I det dagliga arbetet så används dialog och insikt som verktyg för förändring och för resultat. Vi arbetar även efter en konsekvenstrappa där ett störande beteende alltid resulterar i en konsekvens. Konsekvenstrappan har åtta olika steg där det första steget är muntlig tillsägelse i klassrummet och där sista steget är avstängning från skolan.
- JENSEN gymnasium Västra har en kurator och två administratörer/skolvårdar som tillsammans med skolledning och skolsköterska bildar elevvårdsteamet. Elevvårdsteamet arbetar förebyggande men även med att hantera eventuella uppkomna situationer.
- Skolan har en reception som är bemannad under dagtid och samtliga medarbetare finns tillgängliga på skolan i personalrum dit eleverna alltid är välkomna om de behöver få kontakt med skolledning eller lärare.
- Eleverna har hemklassrum vilket skapar en lugnare miljö då eleverna stannar kvar och lärarna kommer till klassrummet.
- Antimobbingarbetet på skolan leds av kurator men genomförs av all personal på skolan. Varje klass har två representanter som ingår i skolans AMA-grupp. Dessa representanter fungerar som länk mellan eleverna och elevvårdsteamet men ska också i klassrummet reagera och agera på saker som kan uppfattas som mobbing.
- JENSEN gymnasium har en likabehandlingsplan som är framtagen tillsammans med personal och som varje år revideras för att anpassas efter aktuella förutsättningar.

BRUKARINFLYTANDE

- Varje klass har två representanter i elevrådet. Elevrådet sammankallas fortfarande av en lärare men ska på sikt bli självgående. Skolledningen deltar regelbundet vid elevrådsmöten.
- Varje klass har tillsammans med sin coach 30 min schemalagd tid då eleverna ges information men också diskuterar hur verksamheten kan utvecklas. Detta genomförs exempelvis i samband med de brukarenkäter som beskrivs längre nedan.

- Samtliga lärare inleder sina kurser med att tillsammans med eleverna planera och utforma kursen. Eleverna har också goda möjligheter att vara med och påverka exempelvis hur de ska redovisa sina kunskaper.
- Brukarenkäter genomförs vid sex olika tillfällen under ett läsår. Där får eleverna svara på frågor om skolan och utbildningen. De gör dels en bedömning på en skala från ett till fem samt skriver kommentarer i fritext. Dessa kundenkäter följs av en diskussion i klassen som coachen ansvarar för och som sedan leder vidare till en coachanalys. Denna analys publiceras på JENSEN online så att elever och vårdnadshavare kan följa arbetet. Nästa steg är den analys som görs på program- och enhetsnivå. För ytterligare detaljer kring detta, se avsnittet om uppföljning.
- Kursenkäter genomförs två till tre gånger per kurs. När dessa är genomförda gör läraren en analys och återkopplar till klassen samt för en diskussion kring förändringar eller åtgärder.
- Elever som är särskilt intresserade av att delta i verksamhetsutveckling har möjlighet att delta i exempelvis programråd, skolidrottsföreningen eller hälsogruppen. Elever som är intresserade av marknadsföring erbjuds utbildningar i olika steg.
- Varje läsårsstart bjuds vårdnadshavarna in till föräldramöte och får information om vad som kommer att hända under läsåret. Vi erbjuder även en föräldrautbildning i flera steg. Genom vår digitala utbildningsplattform Online ger vi vårdnadshavarna en möjlighet att följa med i elevens skolgång. Vi har även skapat ett föräldraforum som träffas en gång per termin för att diskutera utvecklingsområden m.m. och i dagsläget är ca. 20 föräldrar engagerade i den.

PROFESSIONELLA OCH EFFEKTIVT UTNYTTJADE LOKALER

- Skolans lokaler är utformade på ett för verksamheten ändamålsenligt sätt. Kännetecknen är insyn i klassrum och ljusa och fräscha lokaler som simulerar elevens framtida arbetsplats. Under vintertid så använder elever och lärare inneskor för att undvika slitage och nedsmutsning. Skolan är belägen så att vi har närhet till såväl grönområden som kultur- och samhällsliv, detta är något som utnyttjas i undervisningen.
- Varje klass har ett hemklassrum som genom effektiv schemaläggning nyttjas av två klasser. Detta möjliggörs genom att eleverna läser färre kurser samtidigt och genom ett schema utan håltimmar eller långa raster. Skolan har inga tomma lokaler och har successivt anpassat sig efter varje ny kull med elever.
- Skolan har en datorsal som håller hög standard och rymmer en klass. Datorsalen samt våra grupp- och samtalsrum bokas efter behov och används flitigt.
- Klasstorleken är 32 elever vilket ger en bra balans mellan ekonomi och kvalitet i undervisningen.
- På skolan finns en lokalansvarig som tillsammans med stabsfunktionen lokaler ansvarar för att lokalerna lever upp till en professionell lärandemiljö.

LIKVÄRDIG OCH RÄTTVIS BEDÖMNING OCH BETYGSÄTTNING

- Ansvar för att säkerställa likvärdig och rättvis bedömning och betygsättning sker på flera nivåer. Ytterst ligger ansvaret på rektor men nedan följer en beskrivning av hur vi har specificerat detta för vissa befattningar

Programchef leder arbetet i sin personalgrupp och har ett ansvar för att regelbundna samtal förs kring frågor som gäller bedömning och betygsättning. Programchefen har också ett ansvar att

finnas med som stöd och bollplank för lärarna i deras arbete med betygsättning. *Ämnesansvariga* lärare ansvar för dialogen kring betygsättning i ämnesgrupperna, syftet är att säkerställa likvärdighet och samsyn. Detta sker löpande under året, exempelvis arbetar man med att diskutera exempel på elevarbeten och vilken bedömning man skulle ge dem. Varje nyanställd får en *mentor*. Mentorn är oftast en mer erfaren ämneskollega och har en naturlig roll i att stötta de nyanställda i arbetet med bedömning.

- Under läsåret genomförs organiserade utbildningstillfällen/möten kring bedömning och betygsättning. Detta innefattar följande:
 - Vid skolstart får nyanställda lärare utbildning och information om vad som förväntas av dem gällande betygsättning och hur de kan få stöd på skolan.
 - Efter halva terminen genomförs klasskonferenser där samtliga lärare som undervisar en klass samlas för att gå igenom studiesituationen för varje enskild elev i klassen. Detta leds av programchefen tillsammans med coachen för respektive klass.
 - I samband med betygsättning organiseras utbildning för samtliga lärare.
 - I samband med betygsättning finns också alltid skolledningen tillgänglig på avsatta tider för att diskutera betyg och bedömning.
- JENSEN gymnasium består i dagsläget av fem skolor. I samband med lov organiseras tillfällen för ämnesgrupperna att träffas och diskutera bedömning över skolgränserna. Vi är också måna om en god samverkan med Skolverket och Myndigheten för skolutveckling. I juni förra året samt i januari i år bjöds Myndigheten för skolutveckling in för dialog kring betyg och bedömning tillsammans med våra lärare.
- Lokala kursplaner konkretiserar och exemplifierar betygskriterierna så att de blir tydliga och mer lättförståeliga för eleverna. Detta görs av ämneslaget under ledning av ämnesansvarig lärare.
- I kvalitetsredovisningarna granskas betygen i samtliga ämnen, detta görs av rektor och kvalitetsansvarig på varje skola. Jämförelser görs mot föregående år samt riksnitt. I de kurser där det finns nationella prov granskas även sambandet mellan provresultat och betyg.
- Lärare rättar aldrig sina egna nationella prov. Då läraren som rättar provet är osäker på bedömningen görs denna tillsammans med en annan lärare.
- I det fall en elev skulle visa missnöje med en lärares bedömning av exempelvis ett arbete eller hela kursen är det den ämnesansvariga lärares skyldighet att ytterligare granska elevens arbete och ge en kompletterande bedömning. Detta sker naturligtvis alltid innan betygen registreras.

DELAKTIGA MEDARBETARE

- Vi är en ledarorganisation, samtliga medarbetare är ledare med ett ansvar att utifrån sin nivå fungera som ett föredöme gentemot våra kunder och kollegor. Våra "breda" tjänster, det vill säga att många arbetsuppgifter fördelas efter kompetens och intresse i stället för efter befattning, möjliggör för medarbetaren att utöver undervisning och dylikt även arbeta med till exempel elevrekrytering, marknadsföring, rekrytering, lokal- och IT-frågor.
- Samtliga medarbetare är, och förväntas vara, delaktiga i det löpande förbättringsarbetet. Ramen är den struktur som beskrivs under avsnittet om uppföljning. I detta arbete involveras samtliga

medarbetare i att tillsammans med brukarna utvärdera verksamheten och föreslå och prioritera förbättringsåtgärder inför kommande period.

- För att driva arbetet med utveckling av specifika områden engagerar sig medarbetare i utvecklingsgrupper. På JENSEN gymnasium Västra finns en kvalitetsgrupp samt en personalgrupp. På företagsnivå finns även miljö- och jämställdhetsgrupp. Grupperna utgörs och drivs av medarbetare och samverkar med staberna för respektive område.
- Stor frihet ges till lärarna för att individuellt, i ämnesgrupper och i programlag styra över pedagogik och metodik utifrån skolans grundläggande utbildningsfilosofi. Medarbetarna ges även stora möjligheter och uppmuntras till att initiera och driva utvecklingsprojekt tillsammans med eleverna.
- Att ta helhetsansvar och engagera sig i flera delar av verksamheten är en av våra starkaste värderingar. Vi förväntar oss ett stort engagemang och att samtliga medarbetare deltar i förbättring av verksamheten och knyter därför an till detta i möten samt i utvecklings- och lönesamtal där delaktighet och utvecklingsinsatser lyfts fram och belönas. Genomförda förbättringar uppmärksammas även i veckobrev och vid möten.
- Varje läsår genomför rektor och biträdande rektor tillsammans med medarbetaren två målsamtal ett utvecklingssamtal och ett lönesamtal där man tillsammans fastslår och följer upp vilka personliga mål medarbetaren har i sin yrkesroll på JENSEN gymnasium.
- Under läsårets gång förs en kontinuerlig dialog kring skolans utveckling i regelbundna möten. Varje vecka genomförs programlagsmöten och en gång i månaden genomförs ytterligare ett gemensamt personalmöte där alla medarbetare deltar. Programlagsmötena planeras tillsammans med de medarbetare som ingår i programlaget och utgångspunkter är de mål och de områden som ska fokuseras.
- Sex gånger per läsår har medarbetarna möjlighet att anonymt besvara en enkät angående arbetsituationen på arbetsplatsen. Detta beskrivs ytterligare under "Uppföljning".

RESURSANVÄNDNING

EKONOMISKA RESURSER

- Att vara hushållande är en av våra värderingar och vi strävar efter en kostnadsmedvetenhet hos samtliga medarbetare genom att arbeta med delegerat ekonomiskt ansvar. Genom skolans struktur med ämnesansvariga som tillsammans i sina ämneslag tar fram kostnadsbudgetar så involveras all personal i skolans prioriteringar och inköp.
- Samtliga medarbetare involveras i arbetet med elevrekrytering, öppna hus och mässor, och är på så sätt delaktiga i att säkra intäkter för kommande läsår.
- Vi arbetar efter kassaflödesprincipen där utgifter möts av inkomster.
- Vi är måna om att alltid söka kostnadseffektiva och smarta lösningar för att hålla nere kostnader utan att sänka kvaliteten. Vi prioriterar alltid utifrån vad som tillför värde för brukarna och höjer kvaliteten i undervisningen. Exempel på smarta lösningar är att ställa upp och vikariera för sjuka kollegor samt ett minimerat behov av vaktmästare genom fördelning av ansvarsområden och en bred syn på uppdraget.

TID

- JENSEN gymnasiums har en effektiv schemalösning som ger eleverna möjlighet att stanna kvar på skolan, få handledning och att lägga tid på skolarbete utan att försaka sina kvällsaktiviteter. Denna tid benämns A-tid = arbetstid.
- JENSEN gymnasium Västra har genom sin utbildningsfilosofi träning för verkligheten möjlighet att vid ämnesintegrering och holistiska studier spara tid för medarbetarna och eleverna. Skolans organisering av medarbetarna i programlag och ämneslag syftar även den till att spara tid och öka kvaliteten i verksamheten då kommunikationen elev-lärare-programchef sker snabbare och naturligare.
- Alla medarbetare delar sina scheman med varandra via Outlook. Detta gör att det går snabbt att hitta och boka mötestider.

MEDARBETARE

- I den tjänstefördelning som rektor gör tas hänsyn till alla medarbetares kompetens och egna önskemål. Genom en noggrann och väl genomtänkt tjänstefördelning där läraren undervisar den största delen i det programlag den tillhör så sparas tid och energi genom en rakare kommunikation och ökad närhet till eleverna.
- Kompetensutveckling planeras och genomförs med utgångspunkt i våra gemensamma mål samt medarbetarnas individuella mål. Medarbetare som deltar i extern kompetensutveckling sprider kunskaperna vidare till övriga på enheten.
- Genom regelbundna möten med tillfällen för erfarenhetsutbyte samt genom de lektionsbesök som genomförs använder vi på ett effektivt sätt vår gemensamma kompetens för att utveckla varandra.
- Skolan har i dagsläget valt att utforma ett elevvårdsteam som består av två skolvårdar, en kurator och en skolsköterska som arbetar en dag. Nästa läsår kommer även en studie och yrkesvägledare att ingå i elevvårdsteamet.

LOKALER

- Lokalerna är på JENSEN gymnasium effektivt använda då ett klassrum delas av två klasser. Inga klassrum står outnyttjade under dagtid. Skolan har även successivt vuxit in i de lokaler som kärvtts vilket medfört en kostnad i relation till antal brukare.
- Antalet datorsalar och grupprum är dimensionerade efter antalet brukare. De bokas efter behov.
- Alla medarbetare tar genom företagets clean desk samt clean school policy hand om skolans lokaler på ett som kännetecknas av varsamhet och snabbhet i åtgärder.
- Synergieffekter i lokalutnyttjandet åstadkoms även då verksamheten delar lokaler med ett annat affärsområde inom företaget, JENSEN rehab, som för tillfället innehar de lokaler som gymnasieskolan kommer att ta över läsåret 08/09.
- Genom hög delaktighet och stolthet över verksamheten så minimeras skadegörelse och sabotage på skolan vilket medför ökade ekonomiska resurser till för verksamheten relevanta investeringar. Det systematiska utvärderingssystemet som eleverna ingår i gör att skolan sparar tid eftersom feedbacken från eleverna sker systematiskt och på ett genomtänkt sätt.

- Genom skolans användning av externa lokaler i ämnet idrott och hälsa så kombineras effektivt lokalutnyttjande med en utbildning i linje med träning för verkligheten.
- Genom skolans samarbete med Accor så äter eleverna på godkända restauranger i skolans närhet och en matsal är därför inte nödvändig.

IT

- Genom vårt IT-system så används de arbetsstationer som finns på ett effektivt sätt. Systemet bygger på att alla medarbetare inte har behov av arbetsstationer samtidigt då undervisning alltid pågår. Under lov dagar eller vid andra tillfällen då fler arbetsstationer behövs förändras elevdatorer till arbetsstationer och löser det då tillfälliga behovet av datorer.
- Vår lärplattform JENSEN online används av samtliga medarbetare och är vår huvudsakliga informationskanal till elever och vårdnadshavare. JENSEN online möjliggör att vi snabbt når ut med information till många mottagare.
- På vår gemensamma server används för samtliga medarbetare för att dela rutiner, mallar och lektionsmaterial. Detta gör att vi undviker att "uppfinna hjulet på nytt" och lärare använder varandras idéer och material.
- Eleverna har tillgång till datorer som ett redskap i lärandet. Datorsalar bokas efter behov, utöver detta finns datorer placerade i klassrum samt uppehållsytor.

FÖRBRUKNINGSMATERIAL

- Vi strävar efter sparsamhet i användandet av förbrukningsmaterial. Vi skriver exempelvis alltid ut dubbelsidigt för att minska förbrukningen av papper.
- Vi använder endast miljömärkta produkter.
- Genom användande av projektorer och JENSEN online så minskar behovet av papperskopior.

UPPFÖLJNING

En av de värderingar som tydligast genomsyrar vårt arbete är att vi är utvecklingsinriktade. Genom att alltid tänka att vi kan bli bättre så skapas en kultur som strävar framåt och ifrågasätter det befintliga och upptäcker det nya. Vårt arbete följer det så kallade PDSA-hjulet; översatt till svenska – Planera Genomföra Utvärdera och Förbättra.

Våra åtaganden och arbetssätt följs upp löpande genom brukarenkäter samt självvärderingar. Brukarenkäter genomförs sex gånger per år och efter varje enkät upprättas åtgärdslistor tillsammans med brukarna. Varje enkät anpassas och uppdateras med frågor som mäter kundernas uppfattning om genomfört arbete. I enkäterna får brukarna värdera olika aspekter av verksamheten på en skala från ett till fem där fem motsvarar mycket bra eller mycket nöjd, bedömningarna kompletteras med en möjlighet att ge kommentarer i fritext. Resultatet av brukarenkäten sammanfattas i ett nyckeltal.

Vid sidan av brukarenkäter genomförs enkäter kopplade till respektive kurs och lärare. Dessa genomförs två gånger per kurs och följs upp med eleverna samt i samtal med närmsta chef. Enkäterna är totalundersökningar som omfattar samtliga elever vid JENSEN gymnasium Västra, svarsfrekvensen är alltid minst 90 %. Processen för brukarenkäter kan illustreras på följande sätt:



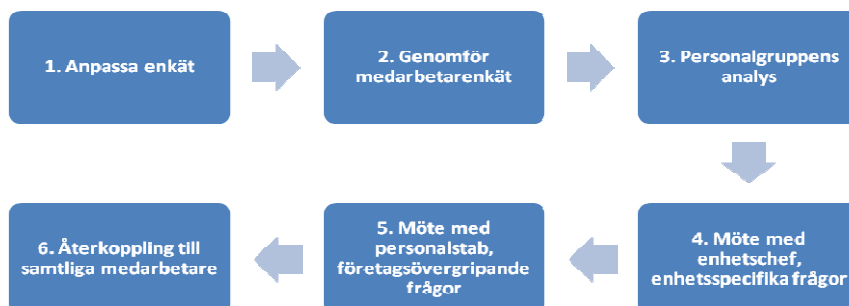
Vid fyra tillfällen per år diskuteras arbetsplanen i medarbetargruppen. Detta görs i form av en självvärdering som ger en avstämning kring uppnådda processresultat på enheten.

Enkäter och självvärderingar kompletteras med bedömningar som görs utifrån lektionsbesök, observationer och samtal med brukare och medarbetare. Utifrån nyckeltal och analyser identifierar, prioriterar och initierar medarbetare och enhetsledning förbättringsåtgärder. Dessa rapporteras till företagsledningen i enhetschefens månadsrapport.

Årets mätningar, uppföljningar, resultatsammanställningar, analyser och förbättringsprojekt samlas och analyseras i en kvalitetsredovisning som upprättas årligen. Kvalitetsansvarig på JENSEN gymnasium Västra ansvarar för upprättandet av redovisningen; medarbetare och brukare involveras i arbetet genom att i grupper diskutera resultat och ge förslag på prioriteringar och förbättringsförslag inför kommande läsår. Rektor beslutar om åtgärder, tidplan och ansvar vilka förs in i nästkommande arbetsplan. Genom att jämföra kvalitetsredovisningen med föregående års resultat säkerställs att förändringarna fått önskad effekt.

Varje månad gör enhetschefen en prognos av hur väl budgeten håller för innevarande halvår samt för de två närmast kommande halvåren. Rapportering sker i enhetschefens månadsrapport. Inför varje halvårsskifte fastställs budgetar för tre halvår framåt.

Uppföljning av medarbetarnas upplevelse av sin arbetssituation sker genom medarbetarenkäter som genomförs sex gånger per år. Medarbetarenkäterna analyseras av personalgruppen som tillsammans med enhetschef och personalstab tar fram förslag på förbättringsåtgärder. Processen för medarbetarenkäten kan illustreras enligt följande:



UPPFÖLJNING SAMT VIKTIGA MÅTT PER ÅTAGANDE

Åtagande	Viktiga mått	Uppföljning
Träning för verkligheten	Brukarnas bedömning Antal elever som får APU-plats Antal ämnesövergripande projekt	- Brukarenkät - Intervjuer med brukare - Lektionsbesök av chef/kollega - Uppföljning av APU
Förutsättningar att nå G	Betyg Resultat nationella prov	- Analys av betyg och provresultat - Brukar- och kursenkät. - Lektionsbesök av chef/kollega - Klasskonferenser
Hälsa	Brukarnas upplevelse Elevvårdens bedömning	- Brukarenkät - Avstämningsmöte med elevvårdsteamet - Hälsogrupperns uppföljning av restaurangernas utbud
Trivsel och arbetsro	Brukarnas bedömning av den psykosociala arbetsmiljön.	- Brukarenkät - Lektionsbesök av chef/kollega
Brukarinflytande	Brukarnas upplevelse av delaktighet Deltagande i elev- och programråd	- Brukarenkät - Möten med program- och elevråd - Uppföljningssamtal med lärare
Professionella lokaler	Brukarnas upplevelse av den fysiska arbetsmiljön. Medarbetarnas upplevelse av den fysiska arbetsmiljön	- Brukarenkät - Medarbetarenkät - Skyddsombud och lokalansvariges genomgång av lokaler
Eget ansvar och mål	Brukarnas förmåga att ta eget ansvar.	- Klasskonferenser - Programlagsmöten - Coachsamtal
Kompetenta lärare	Brukarnas uppfattning av sina lärare. Chefernas bedömning av lärarnas kompetens.	- Kursenkäter - Lektionsbesök av chef/kollega - Lärares självvärdering inför utvecklings- och lönesamtal - Utvecklings-, mål- och lönesamtal
Likvärdig och rättvis bedömning	Brukarnas uppfattning. Chefers och medarbetares bedömning.	- Kursenkäter - Lektionsbesök av chef/kollega - Lärares självvärdering inför utvecklings- och lönesamtal - Utvecklings-, mål- och lönesamtal
Delaktiga medarbetare	Medarbetarnas upplevelse av delaktighet samt deras faktiska engagemang	- Medarbetarenkät 6 ggr/läsår - Mål-, utvecklings- och lönesamtal

TILLÄMPNING AV UPPFÖLJNINGSMETODER

Uppföljning	Tillämpning
Brukarenkät	Sex gånger årligen, samtliga brukare
Kursenkät	Två gånger per kurs, samtliga brukare
Lektionsbesök, chef	Tre gånger per läsår, samtliga lärare
Självvärdering mot arbetsplan	Tre gånger årligen, samtliga medarbetare
Lektionsbesök, kollega	Två gånger årligen, samtliga lärare
Klasskonferens	En gång per termin, samtliga klasser
Programrådsmöte	En gång per månad, samtliga program
Programlagsmöte	En gång per vecka, samtliga medarbetare
Mål-, utvecklings- och lönesamtal	Varje samtal hålls en gång per år
Avstämning elevvårdsteam	Varannan vecka
Djupintervjuer brukare	Vid behov
Medarbetarenkät	Sex gånger årligen, samtliga medarbetare
Kvalitetsredovisning	En gång årligen, samtliga medarbetare

Utöver vår egen uppföljning deltar vi i Stockholms stads uppföljning, brukarenkäter och inspektion, samt KSL:s kvalitetsenkät.

VERKSAMHETSSPECIFIKA RESULTAT SAMT RESULTAT AV BRUKARDIALOG

Då stor del av våra verksamhetsspecifika resultat härrör ur brukardialogen väljer vi att redovisa dessa resultat tillsammans. Med resultat avser vi nyckeltal i form av exempelvis betyg och brukarnas värdering av verksamheten samt genomförda utvecklingsprojekt och åtgärder kopplade till våra åtaganden. Nyckeltalen ur brukarenkäter och kvalitetsredovisning är ett medelvärde på en skala ett till fem där fem motsvarar mycket bra eller mycket nöjd. Siffror inom parentes anger värde från föregående mätning av denna fråga.

I vissa fall har vi hämtat jämförelsetal för skolor i Stockholm ur Stockholms stads gymnasieundersökning VT07. Dessa resultat presenteras dels med ett medelvärde, dels med andel elever som är nöjda eller mycket nöjda med vad som efterfrågas.

Träning för verkligheten

- Hur nöjd är du med skolan när det gäller att utveckla din förmåga att arbeta tillsammans med andra?
Medelvärde på svar: 4,04 (4,0)
- Hur väl tycker du att de olika kurserna samverkar för att din utbildning ska bilda en helhet?
Medelvärde på svar: 4,0
- Hur väl tycker du att du utvecklat din förmåga att söka och granska information?
Medelvärde på svar: 4,04 (3,9)
Andel elever som är nöjda eller mycket nöjda med ovanstående:
JGV 88 % Stockholm 70 %

- Skolans 18 klasser har alla genomfört ett ämnesövergripande projekt med minst två ämnen
- Skolans 18 klasser har haft minst en gästföreläsare
- Alla årskurs ettor har fått introduktion i studieteknik
- Elever som läser franska har deltagit i utbytesprogram med en fransk skola
- Alla skolans ambassadörer har fått en grundutbildning för jobbet som ambassadör på skolans öppna hus

Kommentar: I förhållande till skolans ålder så har vi kommit igång bra och kommit långt inom vissa områden. Vi har dock detta område som ett prioriterat område inför nästa läsår och behöver då förankra och höja nivån inom skolans profil träning för verkligheten

Förutsättningar att nå minst godkänt

När du samlar dina intryck, hur nöjd är du med din utbildning?

Månad	06/07	07/08
Augusti	4,5	4,4
Oktober	4,5	4,4
December	4,3	4,3
Februari	4,2	4,2
April	4,1	4,0
Juni	4,0	e.u.

Är du nöjd med din utbildning?

Månad	06/07	07/08
Augusti	99%	96%
Oktober	97%	96%
December	92%	90%
Februari	91%	91%
April	87%	90%
Juni	82%	e.u.

Stockholms stads brukarundersökning 2007: 77 % av eleverna är nöjda eller mycket nöjda med sin utbildning.

Kommentar

Ovanstående två övergripande frågor ställs i samtliga brukarenkäter vi genomför. Vi ser en tydlig trend att eleverna är mer nöjda under första delen av läsåret. Vad gäller andelen elever som är nöjda med sin utbildning så har den legat mellan 96 och 90 % i år. Det är betydligt högre än snittet för gymnasieskolorna i Stockholms stad. En av våra utmaningar ligger i att motivera och coacha eleverna så att de orkar prestera och känner glädje i skolarbetet hela läsåret.

Resultat på nationella prov VT07 samt HT07

Engelska				
	andel elever (%) med betyget			
	IG	G	VG	MVG
Engelska A				
JGV (NV) VT07	0	11	79	11
JGV (NV) HT07	0	32	46	21
Nationellt NV vt07	2	18	53	27
JGV (SP) VT07	0	28	66	6
JGV (SP) HT07	0	26	59	14
Nationellt SP vt07	3	30	51	16
Engelska B				
JGV (NV) HT07	0	25	50	25
Nationellt NV vt06	2	23	48	27
JGV (SP) HT07	0	47	44	9
Nationellt SP vt07	3	36	45	16

Matematik				
	andel elever (%) med betyget			
	IG	G	VG	MVG
Matematik A				
JGV (SP) VT07	9	62	25	4
Nationellt SP vt07	11	47	36	6
JGV (NV) HT07	2	28	41	29
Nationellt NV vt07	2	14	49	35
Matematik B				
JGV (SP) HT07	34	54	7	4
Nationellt SP vt07	30	42	22	6
JGV (NV) VT07	5	47	37	11
Nationellt NV vt07	7	28	37	28

Resultat betyg i Ma A, Eng A och Sv A

Sv A	IG	G	VG	MVG
VT-2006/HT-2007	7%	45%	41%	7%
HT-2007	10%	49%	33%	8%
Riksnivå VT07	1%	40%	41%	18%

Eng A	IG	G	VG	MVG
VT-2006/HT-2007	3%	30%	53%	14%
HT-2007	2%	35%	43%	20%
Riksnivå VT07	3%	38%	39%	20%

Ma A	IG	G	VG	MVG
VT-2006/HT-2007	6%	47%	33%	15%
Riksnivå VT07	4%	47%	31%	18%

Kommentar

Under 2007 så har ett ökat fokus legat på att nå de elever som riskerar att ej nå betyg G. Det som kommer fokuseras under 2008 är även att öka antalet elever som når det högsta betyget. Detta speciellt i kurserna Ma A och Sv A.

Kunskaper om och förutsättningar för god hälsa

- Hur nöjd är du med den coachning du får genom skolan?
Medelvärde på svar: 4,0 (3,9)
- Hur nöjd är du med skolan när det gäller att stärka ditt självförtroende och få dig att må bra?
Medelvärde på svar: 3,9
- När du samlar dina intryck, hur nöjd är du med den mentala träning som erbjuds genom skolan?
Medelvärde på svar: 3,9
- Hur nöjd är du med skolans arbete för att ge dig förutsättningar att förbättra din fysiska hälsa?
Medelvärde på svar: 3,9

- Skolan har genomfört fyra aktivitetsdagar som kombinerat fysisk aktivitet, samarbete och trivsel.
- En förbättrad struktur och upplägg för kursen Mental träning har implementerats

Kommentar

Coachningen och den mentala träningen är två av skolans stora koncept. Det är också två av skolans stora utvecklingsområden där det under året har lagts ned mycket tid och energi på att skapa struktur samt internutbilda de nya lärare som anställdes HT07. Den nybildade hälsogruppen kommer också nästa år att fortsätta jobba och nå fler resultatet när det gäller utbudet av restauranger och skolans erbjudande av mellanmål.

Trivsel och arbetsro

- Hur upplever du ordningen i klassrummet vad beträffar t.ex. möjlighet till koncentration och förekomst av störande moment?
Medelvärde på svar: 4,0
Andel elever som är nöjda eller mycket nöjda med ovanstående:
JGV: 76 % Stockholm: 55 %
- Hur har du blivit bemött av lärare och annan personal på JENSEN gymnasium?
Medelvärde på svar: 4,3

Andel elever som är nöjda eller mycket nöjda med ovanstående:
JGV: 87 % Stockholm: 78 %
- Hur nöjd är du med JENSEN gymnasiums förmåga att få dig att känna dig trygg i skolan?
Medelvärde på svar: 4,3
Andel elever som är nöjda eller mycket nöjda med ovanstående:
JGV: 87 % Stockholm: 87 %

- JENSEN gymnasium Västra har genomfört ett projekt för att öka trivseln och minska nedskräpningen
- Alla klasser har två representanter i skolans antimobbingarbetsgrupp
- Skolan har under läsåret genomfört fyra trivseldagar

Kommentar

Arbetet med ordning och arbetsro har varit prioriterat under läsåret och även om resultatet inte är i nivå med våra mål märker vi tydligt att vi är på rätt väg. Det råder en god stämning och kontakt mellan elever och medarbetare vilket är något som syns i enkätresultaten och de kommentarer eleverna ger.

Brukarinflytande

- Hur nöjd är du med dina möjligheter att få ta del i planeringen och utformningen av undervisningen?

Medelvärde på svar: 3,7

Andelen elever som är nöjda eller mycket nöjda med ovanstående:

JGV: 64 %

Stockholm: 49 % (möjlighet att påverka hur kunskaper inhämtas)

- Skolan har genomfört fyra föräldrautbildningar med totalt 80 besökare.
- Skolan har startat och genomfört ett föräldraforum med totalt 20 deltagare
- Skolan har årligen genomfört sex kundenkäter, svarsfrekvens på minst 90 % har uppnåtts.
- Skolan har genomfört djupintervjuer i tre klasser. Djupintervjuerna genomfördes av sex vuxna som diskuterade de svar som framkom i en kundenkät och skaffade en djupare förståelse kring situationen

Kommentar

Mot detta åtagande har skolan tagit rejäla krafttag och startat upp och genomfört ett antal spännande och för åtagandet relevanta projekt. Involveringen av vårdnadshavare och de djupintervjuer som genomförts har givit tydliga resultat i form av stärkta kontakter mellan skolan och hemmet samt ökad förståelse för elevernas kunskap om skolans koncept och genomförande.

En professionell lärandemiljö

- Lokalerna är fria från klotter och skadegörelse
- Skolan har under 2006 utnyttjat 1500 antal kvadratmeter
- Skolan har under 2007 utnyttjat 2130 antal kvadratmeter
- Skolan kommer under 2008 utnyttja 2630 antal kvadratmeter
- Skolan har investerat i en laborationssal som används av naturvetenskapliga programmet
- Skolan har 63 datorer som är tillgängliga för eleverna

Kommentar

Skolans tydligaste resultat mot detta åtagande uttrycker sig då vi genomför öppna hus eller har andra personer på besök i skolan. Vid dessa besök är det tydligt att vid jämförelser så uppfattas skolan som mycket trevlig och inspirerande. Skolan kommer ta vissa tydliga krafttag inför HT08 genom att t ex införa projektorer i alla klassrum samt bygga ytterligare en datorsal.

Eget ansvar och mål

- Hur väl tycker du att du har utvecklat din förmåga att sätta upp mål och arbeta mot dessa?

Medelvärde på svar: 3,8 (3,8)

- Vad tycker du om det ansvar du själv tar för att skapa en god arbetsmiljö på skolan?

Medelvärde på svar: 4,4

Kommentar

Målbildsträning är något som flera lärare har terminen har applicerat i sina kurser. Som ett första steg i ett grupparbete eller en uppsatsskrivning så har eleverna fått sätta egna personliga mål. Responsen på detta har varit positiv och vi kommer under nästa termin att fortsätta arbetet med vardagsapplicering av målbildsträning.

Kompetenta lärare

- När du samlar dina intryck vad tycker du om kursen som helhet?
Medelvärde på svar: 4,20 (4,3)
- När du samlar dina intryck vad tycker du om mig som lärare?
Medelvärde på svar: 4,2 (4,3)
- Lärarens förmåga att skapa lugn, positiv och respektfull arbetsmiljö?
Medelvärde på svar april 2008: 4,2 (4,3)
- Lärarens förmåga att förklara och ge information?
Medelvärde på svar april 2008: 4,2 (4,3)

- 80% behöriga lärare, 90 % behöriga inräknat dem med mindre än 5 poäng kvar
- Samtliga lärare har genomgått fortbildning i coachning och mental träning
- Samtliga lärare har genomgått fortbildning i skolans koncept

Kommentar

Våra engagerade lärare är vår absolut största styrka. Elevernas uppskattning för lärarna lyfts alltid fram i brukarenkäter och samtal. Skolan kommer att till HT08 att ha en högre nivå fullt behöriga lärare så några visstidsanställdas avtal inte förlängs.

Likvärdig och rättvis bedömning och betygsättning

- Hur nöjd är du med informationen som om vad du ska kunna i de olika kurserna?
Medelvärde på svar: 3,8
Andel elever som är nöjda eller mycket nöjda med ovanstående
JGV: 70 % Stockholm: 53 %
- Hur nöjd är du med lärarnas förmåga att sätta rättvisa betyg och omdömen?
Medelvärde på svar: 3,6
Andel nöjda eller mycket nöjda elever:
JGV: 60 % Stockholm: 49 %

Kommentar

Nyckeltalen ovan är hämtade från kvalitetsredovisningen för 06/07. Motsvarande aspekter för innevarande läsår kommer att mätas i slutet av maj. Vi har utvecklat vårt sätt att arbeta med kommunikation kring mål och kriterier och har sett goda tendenser i verksamheten.

Medarbetarinflytande

Resultat redovisas under avsnittet om medarbetarundersökningar.

TILLSTRÖMNING AV BRUKARE

2006 = 239 elever
2007 = 515 elever
2008 = ca 850 elever

JENSEN gymnasium Västra startade i augusti 2006 med åtta klasser. Året därpå växte verksamheten med tio nya klasser varav två på helt nya program. Inför kommande läsår utökas skolan med ytterligare tio klasser i årskurs ett. Vi har fyllt våra platser och även haft tillströmning av brukare som gått in senare i årskurs ett eller i årskurs två.

RESULTAT FRÅN MEDARBETARUNDERSÖKNINGAR

Hur trivs du med dina arbetskamrater?

Medelvärde på svar 2008 = 4,8

Medelvärde på svar 2007 = 4,9

Hur upplever du att du utvecklas i din yrkesroll på JENSEN education?

Medelvärde på svar 2008 = 4,11

Medelvärde på svar 2007 = 4,4

Hur tycker du att din potential - dina kunskaper, erfarenheter och intressen - tas tillvara i företaget?

Medelvärde på svar 2008 = 4,10

Medelvärde på svar 2007 = 4,10

Kommentar

Det resultat som tydligast symboliserar JENSEN västra och hela JENSEN education är den höga trivsel mellan arbetskamrater. Något som vi ser som en styrka och fördel i vår verksamhet. Det betyder att vår marknadsföring, rekrytering och kontraktering ger oss personal som trivs med varandra och delar samma värderingar.

EKONOMISKT RESULTAT

Verksamheten har startats, byggts upp och bedrivits helt enligt budget och med en årlig marginal om cirka 5 %, vilket också är det prognostiserade utfallet för 2008.

PERSONALOMSÄTTNING

Antal personer som anställdes HT 2006: 14

Antal personer som slutade under läsåret 06/07: 2

Antal personer som anställdes HT07: 16

SJUKFRÅNVARO

Sjukfrånvaro 2007-2008

År	jan	feb	mars	april	maj	juni	juli	aug	sept	okt	nov	dec
2007	4,6	6,4	1,7	0,8	1,0	3,3	0,0	2,0	3,9	3,2	2,6	1,1
2008	4,7	3,8	1,9	0,9								

En tydlig trend för sjukfrånvaron är att den stiger under samma perioder som elevernas sjukfrånvaro är hög. Vi säkerställer alltid att lektioner inte ställs in då personal är frånvarande; dels genom att vi vikarierar för varandra, dels genom externa vikarier ur vår egen vikariepool.

UTVECKLING

HUR VI SÄKERSTÄLLER ATT VI UTVECKLAR RÄTT DEL AV VERKSAMHETEN

Prioritering av de förbättringsåtgärder och utvecklingsprojekt som ska genomföras görs utifrån våra mål och åtaganden och hur verksamhetens resultat ligger till i förhållande till dessa. Detta mäts i den löpande uppföljning av verksamheten som beskrivs under "Uppföljning". Genom att de brukarenkäter som genomförs anpassas efter genomförda åtgärder och att återkoppling av desamma genomförs med klasserna säkerställs att vi fångar in brukarnas synpunkter på genomförda utvecklingsåtgärder.

På det sätt som tidigare beskrivits samlas och analyseras årets mätningar, uppföljningar, resultatsammanställningar, analyser och förbättringsprojekt i den årliga kvalitetsredovisningen. Detta ger en helhetsbild av våra resultat kopplade till de nationella målen och våra egna åtaganden. Utifrån analysen i kvalitetsredovisningen beslutar enhetsledningen om vilka processförbättringar som ska prioriteras.

HUR VI TAR HÄNSYN TILL OCH FÅNGAR UPP BRUKARES BEHOV OCH FÖRVÄNTNINGAR

Brukares behov och förväntningar fångas upp genom brukar- och kursenkäter samt genom de analyser som coachen gör tillsammans med sin klass i samband med varje enkät. Vid sidan av detta fångas brukarnas åsikter upp i individuella coachningssamtal och under den veckovisa coachtiden. Informationen från enkäter och analyser med klasserna sammanfattas i de åtgärdslistor som upprättas på klass-, program- och enhetsnivå enligt processbeskrivningen under "Uppföljning" ovan. Genomförda, pågående och planerade åtgärder rapporteras av enhetschefen i månadsrapporten.

KOMPETENSUTVECKLING

Utgångspunkten för all kompetensutveckling är vårt koncept samt våra mål och åtaganden. Vi arbetar systematiskt med tre typer av formella individuella samtal för att utveckla våra medarbetare och ta fram handlingsplaner för deras kompetensutveckling; i dessa samtal är våra mål och vårt koncept utgångspunkten.

Målsamtal hålls en gång per termin med respektive programchef. Samtalet följer en fast agenda och syftar till att kartlägga medarbetarens kompetenser och upplevelse av hur väl dessa tas tillvara i arbetet. Samtalet utmynnar i att chef och medarbetare tillsammans beslutar om medarbetarens individuella mål för det kommande året.

Utvecklingssamtal hålls årligen. Samtalet förbereds genom att såväl chef som medarbetare fyller i ett underlag där medarbetaren bedömer sig själv inom ett för verksamheten och den specifika yrkesrollen antal centrala områden. Detta underlag utgör grunden för samtalet som mynnar ut i upprättandet av en utvecklingsplan i samråd mellan medarbetare och chef.

Lönesamtal hålls årligen, cirka sex månader före och efter utvecklingssamtal, med samtliga medarbetare. Lönesamtalet följer upp mål- eller utvecklingssamtal. Inför samtalet gör medarbetaren och chefen var för sig beskrivningar av medarbetarens erfarenheter, kompetenser och insatser som de anser ska ligga till grund för lönesättningen. I lönesamtalet samtalar man om dessa och för en dialog om eventuella skillnader i synen på medarbetarens prestation under året.

Medarbetarens kompetensutveckling följs upp genom ovan beskrivna samtal, men även i den löpande uppföljning som sker i verksamheten av enhets- och programchef, exempelvis i uppföljningssamtal i

samband med lektionsbesök eller efter att en kursenkät är genomförd. Genom att samtliga chefer delar arbetsrum med medarbetarna sker en naturlig och löpande dialog kring arbetet.

STYRKOR, MÖJLIGHETER, SVAGHETER OCH HOT

Styrkor <ul style="list-style-type: none">• Engagerade och delaktiga medarbetare• Stark kultur och tydliga värderingar• Valfungerande och systematiskt förbättringsarbete	Möjligheter <ul style="list-style-type: none">• Konceptet har stor utvecklingspotential• Företagets tillväxt skapar möjligheter till förstärkt stabsstöd• Enhetens tillväxt skapar möjligheter att rekrytera ytterligare och öka vår kollektiva kompetens
Svagheter <ul style="list-style-type: none">• Ny enhet, helhetsansvaret delas av få personer• Stort antal unga medarbetare som är relativt oerfarna vilket tidvis resulterar i negativ stress.• Begränsad tillgång till samlingslokaler i närområdet	Hot <ul style="list-style-type: none">• Vikande elevunderlag i Stockholms län• Opinionsförändringar som hotar fristående skolor• Eventuella politiska beslut som påverkar våra förutsättningar negativt