

# **VERKSAMHETSPLAN**

## **KOMVUX**

### **2023**

## Innehållsförteckning

<b>1. Verksamhetsutveckling</b> .....	<b>4</b>
1.1 Kvalitetsredovisning .....	4
1.2 Sammanfattning av utvecklingsmål.....	5
1.3 Områden som planeras att undersökas .....	5
1.4 Utveckling av verksamhetsmål.....	6
<b>2. Styrkedjan</b> .....	<b>6</b>
2.1 Huvudmannen och skolchefen.....	6
2.2 Rektor .....	7
2.3 Deklaration av verksamhetsidé och vision .....	9
2.4 Pedagogiskt ledarskap .....	9
<b>3. Kompetens för tillväxt</b> .....	<b>10</b>
<b>4. Systematiskt kvalitetsarbete mot högre kunskapsresultat</b> .....	<b>12</b>
<b>5. Systematiskt kvalitetsarbete för att främja likabehandling</b> .....	<b>13</b>
<b>6. Systematiskt kvalitetsarbete för en god arbetsmiljö</b> .....	<b>18</b>
<b>7. Planerat systematiskt kvalitetsarbete</b> .....	<b>20</b>
7.1 Skolledning .....	20
7.1.1 Systematiskt kvalitetsarbete mot högre kunskapsresultat .....	20
7.1.2 Systematiskt kvalitetsarbete för att främja likabehandling .....	22
7.1.3 Systematiskt kvalitetsarbete för en god arbetsmiljö.....	23
7.2 Studie- och yrkesvägledning .....	26
7.3 Förstelärare .....	27
7.4 Arbetslag grundvux/gyvux .....	28
7.4.1 Systematiskt kvalitetsarbete mot högre kunskapsresultat .....	28
7.4.2 Systematiskt kvalitetsarbete för att främja likabehandling .....	29
7.4.3 Systematiskt kvalitetsarbete för en god arbetsmiljö.....	30
7.5 Arbetslag SFI.....	31
7.5.1 Systematiskt kvalitetsarbete mot högre kunskapsresultat .....	31
7.5.2 Systematiskt kvalitetsarbete för att främja likabehandling .....	32
7.5.3 Systematiskt kvalitetsarbete för en god arbetsmiljö.....	33
7.6 Arbetslag anpassad utbildning.....	34
7.6.1 Systematiskt kvalitetsarbete mot högre kunskapsresultat .....	34
7.6.2 Systematiskt kvalitetsarbete för att främja likabehandling .....	35

7.6.3 Systematiskt kvalitetsarbete för en god arbetsmiljö.....	36
7.7 Arbetslag Yrkesvux .....	37
7.7.1 Systematiskt kvalitetsarbete mot högre kunskapsresultat .....	37
7.7.2 Systematiskt kvalitetsarbete för att främja likabehandling .....	39
7.7.3 Systematiskt kvalitetsarbete för en god arbetsmiljö.....	41
7.8 Östra Värmlandssamverkan/ Regionalt yrkesvux/ .....	43
<b>8. Kvalitetsindikatorer och aktiviteter för att nå målen.....</b>	<b>45</b>
<b>9. Insatser för att nå utvecklingsmålen .....</b>	<b>46</b>

## **1. Verksamhetsutveckling**

### **1.1 Kvalitetsredovisning**

Kvalitetsarbetet med de nationella målen för utbildningen ska uppfyllas enligt skollagen 4. kap 5 § SL Inriktningen på det systematiska kvalitetsarbetet enligt 4 kap. 3 och 4 §§ SL ska vara de mål som finns för utbildningen. I skollagen regleras det i 4 kap. 1 § I det här kapitlet finns bestämmelser om - systematiskt kvalitetsarbete (2-8 §§), och - inflytande och samråd (9-17 §§). 3 § SL. Kravet innebär att huvudmän, och skolenheter systematiskt samt kontinuerligt ska följa upp verksamheten, analysera resultaten i förhållande till de nationella målen och utifrån det planera och utveckla utbildningen.

Kvalitetsredovisningen följs upp årligen och presenteras i en resultatdialog. I resultatdialogen presenteras kvalitetsredovisningen av rektor och utvecklingsledare/biträdande skollärare för medarbetarna inom respektive ansvarsområde. Det görs för att medarbetarna ska få inflytande och ges möjligheter att komma med reflektioner på resultatet. Därefter sammanställs kvalitetsredovisningen och presenteras för nämnden. Verksamhetsplan och kvalitetsredovisning publiceras på [www.filipstad.se](http://www.filipstad.se)

## **1.2 Sammanfattning av utvecklingsmål**

- Revidera årshjulet för huvudmannens systematiska kvalitetsarbete med fokus på att utveckla ett system som upplevs logiskt, transparent och spårbart.
- Fortsätta ta fram kvalitetsindikatorer för en mer samlad bild av resultatet.
- Arbeta fram jämförbara kvalitetsvärden, elever, kön och poäng.
- Se över och ta fram analysunderlag för att öka möjligheten att göra jämförbara analyser av gjorda insatser.
- Erbjudna mötesplatser för att delge varandra erfarenheter och lärdomar bland annat genom rektors ledningsgrupp, lärgrupper och arbetslag.
- Synliggöra och fokusera på det som behöver utvecklas.
- Ta fram hållbara rutiner för att säkerställa tillvaratagandet av det som ger kvalitet.
- Synliggöra behoven som finns och de resurser och stöd som finns att få inom förvaltningen.
- Det ska upprättas tydliga rutiner och anvisningar hur arbetsmiljöarbetet regelbundet kan följas upp och utvärderas.

## **1.3 Områden som planeras att undersökas**

- Lärniljöernas och digitaliseringens effekter på lärandet.
- Hur digitaliseringen kan förändra arbetet med att åstadkomma en trygg utbildning och hur utredningsarbetet kan förändras.
- Kopplingar mellan bedömning-insatser- resultat.
- Synliggörandet av vuxnas lärande.
- Bidra till forskning inom Komvux
- Arbeta för att utveckla modeller för vuxnas lärande mot arbete genom Yrkesväg.
- Den organisatoriska, psykosociala och fysiska arbetsmiljön

## **1.4 Utveckling av verksamhetsmål**

- Fortsätta ta fram kvalitetsindikatorer för en mer samlad bild av resultatet.
- Arbeta fram jämförbara kvalitetsvärden, elever, kön och poäng.
- Se över och ta fram analysunderlag för att öka möjligheten att göra jämförbara analyser av gjorda insatser.
- Synliggöra och fokusera på det som behöver utvecklas.
- Ta fram hållbara rutiner för att säkerställa tillvaratagandet av det som ger kvalitet.
- Lärmiljöernas och digitaliseringens effekter på lärandet.
- Hur digitaliseringen kan förändra arbetet med att åstadkomma en trygg utbildning och hur utredningsarbetet kan förändras.
- Kopplingar mellan bedömning-insatser- resultat.
- Synliggörandet av vuxnas lärande.
- Hur förändrat arbetssätt kan bidra till forskningsresultat inom vuxenutbildningen.
- Hur förändrade arbetssätt och modeller kan leda till förkortad utbildningstid mot arbete.

## **2. Styrkedjan**

### **2.1 Huvudmannen och skolchefen**

Skolan styrs huvudsakligen genom de statliga styrdokumenterna och fullmäktige styr verksamheten genom beslut om ekonomisk ram. Ansvar innebär vidare att fördela resurser till utbildning inom skolväsendet efter elevernas olika förutsättningar och behov.

Huvudmannen ansvarar för att utbildningen genomförs i enlighet med bestämmelserna i denna lag, föreskrifter som har meddelats med stöd av lagen och de bestämmelser för utbildningen som kan finnas i andra författningar.

Huvudmannen ska se till att det varje år upprättas en plan med en översikt över de åtgärder som behövs för att förebygga och förhindra kränkande behandling av elever. Planen ska innehålla en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som avses att påbörjas eller genomföras under det kommande året. En redogörelse för hur de planerade åtgärderna har genomförts ska tas in i efterföljande årsplan.

Huvudmannen ansvarar för arbetsmiljön. Med det menas att politikerna i fullmäktige ska ge förutsättningarna för arbetsmiljöarbetet och till att arbetsmiljölagen följs i verksamheten. Politikerna ska ge förvaltningschefer, rektorer sådana förutsättningar att arbetet i deras

respektive verksamheter kan bedrivas i enlighet med arbetsmiljölagen. Till förutsättningarna hör befogenheter, resurser, kunskaper och kompetens.

Skolchef ska biträda huvudmannen med att tillse att de föreskrifter som gäller för utbildningen följs i huvudmannens verksamhet inom skolväsendet.

Gällande systematiskt kvalitetsarbete innebär det att huvudmän, och skolenheter systematiskt och kontinuerligt ska följa upp verksamheten, analysera resultaten i förhållande till de nationella målen och utifrån det planera och utveckla utbildningen.

Utbildningssamordnaren ska i sitt arbete med aktiva åtgärder samverka med dem som deltar i utbildningen och med anställda i verksamheten (19 § Diskrimineringslagen 2017:1081).

Samverkan ska ske i hela arbetet med aktiva åtgärder, från undersökning och analysen till de åtgärder som behöver genomföras i uppföljningen och utvärderingen. Arbetet med att ta fram riktlinjer och rutiner mot trakasserier ska göras i samverkan. Utbildningssamordnaren har ansvaret för att arbetet ska ske i samverkan och varje enskild verksamhet får bedöma hur det ska gå till. Verksamheten är organiserad i arbetslag och som samverkar kring den gemensamma planeringen att främja högre måluppfyllelse.

## **2.2 Rektor**

Komvux har en tydlig organisation som hanterar både drift- och utvecklingsfrågor och all utbildning ska vila på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet. Rektor tar ansvar för verksamhetens kvalitet, inhämtar kunskap om lärarnas undervisning och följer upp undervisningens kvalitet.

Rektorns huvudansvar är att främja hela verksamhetens utveckling och stödja arbetslagens arbete med att nå sina mål. För att lyckas med detta arbete ska verksamheten organisera det systematiska lärandet för medarbetarna, fånga upp utvecklingsområden, utveckla medarbetarnas kompetens och få medarbetarna till ett gemensamt lärande utifrån sin vardag.

Rektor arbetar med styrning och ledning på tre nivåer, det vill säga i rektors ledningsgrupp där samordnare, studie- och yrkesvägledare och biträdande rektor deltar samt med medarbetarna i arbetslag och vid enskilda samtal med medarbetare.

Rektor med delegerade arbetsmiljöuppgifter ska ha tillräcklig kompetens, befogenhet och resurser för att bedriva ett gott arbetsmiljöarbete. Det innebär att rektor och biträdande rektor ska ha tillräckliga kunskaper och ha genomgått utbildning i systematiskt arbetsmiljöarbete,

alternativt kunna dokumentera motsvarande kunskaper. Det är väsentligt att ta vara på och utveckla varje medarbetares kompetens och engagemang. Det innebär att alla medarbetare ska ges möjlighet till delaktighet och påverkan samt därigenom bidra till att en god arbetsmiljö skapas. Likväl ska elever ges möjlighet att delta och påverka genom elevråd. Detta innebär däremot inte att medarbetarna och skyddsombuden övertar arbetsgivarens ansvar. Rektor har arbetsmiljöuppgifter, ansvariga arbetslagsledare har arbetsmiljöuppgifter som fördelas av rektor. Medarbetare deltar i arbetsmiljöarbetet som leds av samordnare för arbetslagen. Alla ska ta ett personligt ansvar för att medverka till en god arbetsmiljö. Arbetsmiljöarbetet ska vara integrerat i verksamheten och vara en naturlig del i det dagliga arbetet. Eventuella arbetsmiljöproblem ska så långt möjligt lösas på arbetsplatsen genom ett kontinuerligt och nära samarbete mellan ansvarig rektor, biträdande rektor, medarbetare och elever.

Rektor har idag en geografiskt spridd verksamhet på fem enheter:

- Hertig Filipsgatan 10 - Administration och vägledning
- Fogdevägen 1 - Komvux som anpassad utbildning
- Fogdevägen 2 - Grundläggande- och gymnasial utbildning, SFI C, SFI D, orienteringskurser och yrkesutbildning inom vård, livsmedelsindustri, lokalvård och försäljning och service
- John Ericssonsgatan 2 - Kocklärlingsutbildning och måltidsbiträdesutbildning
- Viktoriagatan 8 - SFI A, B, orienteringskurser, praktisk SFI, Yrkesväg

För att möjliggöra tillgänglighet och dialog med medarbetarna har skolledningen valt att arbeta måndagar på Fogdevägen 2 och torsdagar på Viktoriagatan 8. Under dessa dagar sker också olika typen av möten med medarbetarna som skolledningen deltar i. På tisdagar, onsdagar och fredagar är skolledningen på sin huvudarbetsplats Hertig Filipsgatan 10. Rektor har även delegerat uppdrag till biträdande rektor.



### **2.3 Deklaration av verksamhetsidé och vision**

Komvux:s verksamhetsidé och vision är att vara en modern utbildningsorganisation med hög serviceanda. Den finns en tydlig och effektiv agenda för samverkan med näringsliv, offentlig verksamhet och organisationer. I alla sammanhang ser medarbetarna inom Komvux olikheter som en möjlighet för att tillsammans driva utveckling med tydlig strategi och uthållighet. Medarbetare och elever ges förutsättning att tillsammans ta ansvar för lärandet. Vi bemöter varandra med respekt och värnar om allas gemensamma trivsel och arbetsmiljö. Komvux ska vara en trygg skola där alla kan känna att de har möjlighet att utföra det som förväntas av dem, utan att oroa sig för diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling. Det demokratiska uppdraget skall utgöra grunden för all verksamhet vid Komvux. All planering, alla aktiviteter och utvärderingar skall genomsyras av ett gemensamt förhållningssätt som präglas av respekt, solidaritet och tolerans.

### **2.4 Pedagogiskt ledarskap**

Enligt Skolinspektionen har rektors ledarskap god kvalitet om rektorn följer upp och analyserar skolenhetens resultat, undervisningens genomförande och förutsättningar på olika sätt, så att en god grund skapas för utveckling av undervisningen. God kvalitet förutsätter också att rektor, på basis av analysen, genomför nödvändiga utvecklingsåtgärder.

Rektorn ska styra skolans organisation så att resurserna används så att elevernas behov möts. Det innebär bland annat att lärarna undervisar i de ämnen de har utbildning, det vill säga behörighet, i. Det är också rektorns ansvar att säkra att lokaler och utrustning håller den kvalitet som behövs för att lärarna ska kunna bedriva en stimulerande undervisning.

Kvaliteten handlar om i vilken grad och med vilken kvalitet som rektorn leder arbetet med att höja elevernas måluppfyllelse och förbättra undervisningen. För att kunna leda arbetet måste rektorn ha god kännedom om läget på skolan. Ifall det ovanstående ska möjliggöras måste rektorn följa upp elevernas resultat, undervisningens genomförande och lärarnas förutsättningar. Uppföljning ska ske löpande. Skillnader och variationer mellan olika elevgrupper, ämnen och målområden ska identifieras. Nästa steg är att analysera möjliga orsaker till eventuella skillnader och variationer samt att utifrån denna analys sätta in och genomföra förbättringsinsatser. Insatserna måste sedan i sin tur följas upp för att se om de fått

avsedd effekt. Det är också viktigt att rektorn involverar lärare, övrig skolpersonal och elever i uppföljnings-, analys- och förbättringsarbetet.

Det pedagogiska ledarskapet håller god kvalitet, enligt Skolinspektionens kriterier, om rektorn leder och organiserar det pedagogiska arbetet, skapar både förutsättningar för lärare att samverka och försäkras sig om att det sker ett lärande i kollegiet som ger avtryck i undervisningen. God kvalitet innebär också att rektorn ser till att skolans rutiner och överenskommelser är tydliga för lärarna. Rektor har ett ansvar att etablera en lärandekultur på skolan och att säkerställa den kompetens som behövs för att förstå och omsätta skolans lärandeuppdrag. Rektorn behöver därmed sätta samman arbetslag eller andra forum för pedagogiska samtal för de lärare som undervisar samma elevgrupper, utöver forum för att diskutera kunskapssyn och likvärdig bedömning.

Inom ramen för kvalitetsarbetet behöver rektor kontinuerligt analysera måluppfyllelsen. Den analys av verksamhetens utvecklingsbehov som görs i kvalitetsarbetet kan ge en indikation på var det kan behövas kompetensutvecklingsinsatser. Kompetensutvecklingen ska ta sin utgångspunkt i skolans behov och främja skolans och elevernas utveckling i riktning mot utbildningens mål.

### **3. Kompetens för tillväxt**

Komvux ska bidra till Filipstads kommuns utveckling och tillväxt. All verksamhet ska kännetecknas av hög kvalitet. Utbudet av utbildning och kompetensutveckling ska tas fram tillsammans med och matcha ett verkligt behov hos näringsliv, organisationer och enskilda. Verksamheten ska förutom utbud anpassas till elevernas önskemål vad gäller lärandets form, metod, tid och plats. Vi gör det genom att förbättra kompetensen hos individer. Ökad kompetens hos individer skapar förutsättning för utveckling hos individer, organisationer och näringsliv. Genom flexibelt lärande ger vi förutsättningar för att delta i kompetenshöjning.

En rad starka samhällsförändringar pekar mot att Komvux kommer fylla en allt viktigare roll i framtiden. Kompetensbehoven i arbetslivet växer och förändras allt snabbare över tid. Fler vuxna människor kommer att behöva byta yrkeskarriär och för en kommun blir det allt viktigare att kunna svara upp mot offentliga och privata arbetsgivares kompetensförsörjningsbehov. Inte minst spelar Komvux en central roll när det gäller att rusta flyktingar och invandrare inför framtida arbete och vidare studier. Vårt mål är att nå samtliga

vuxna i Filipstads kommun som har behov av utbildning och att kunna erbjuda utbildning utifrån individens, kommunens och omvärldens behov. Det är därför viktigt att kunna erbjuda ett brett utbud och behålla och utveckla en flexibel vuxenpedagogik.

#### 4. Systematiskt kvalitetsarbete mot högre kunskapsresultat

Det är rektorns roll att skapa rutiner och former för dokumentation som fungerar för enhetens kvalitetsarbete. Genom ett systematiskt kvalitetsarbete blir det tydligt för all personal vad som ska prioriteras och utvecklas, när och hur olika insatser ska genomföras och vem som ansvarar för vad. Allas delaktighet är grundläggande i

kvalitetsarbetet. Syftet med kvalitetsarbetet är att de nationella målen för utbildningen ska uppfyllas.

Ytterst handlar det om att alla elever ska erbjudas en likvärdig utbildning av hög kvalitet oberoende av bostadsort, kön och social eller ekonomisk bakgrund.



Det ständiga arbetet med att utveckla verksamhetens kvalitet är en cyklisk process som innehåller olika faser. Utgångspunkten för kvalitetsarbetet är att de nationella målen uppfylls. Något som måste genomsyra alla faser. För att kunna se om det har skett en utveckling behöver de olika faserna i kvalitetsarbetet dokumenteras. Måluppfyllelsen får man fram genom att Följa upp, det vill säga var är vi? Denna fas mynnar ut i en nulägesbeskrivning som leder vidare till nästa fas Analysera och bedöma utvecklingsbehov, det vill säga vart ska vi? Fasen avslutas med att beslut fattas om utvecklingsåtgärder. Det finns nu ett utgångsläge och kunskap om vad som behöver utvecklas i verksamheten. Efter det är det dags att Planera och Genomföra insatserna, det vill säga hur gör vi? När väl insatserna är genomförda behöver rektor och medarbetare åter följa upp resultaten och få fram ett nytt nuläge. De olika faserna länkar i varandra och varje fas kräver i sig en analys. Systematiken innebär att se helheten och att varje fas är beroende av den förra och påverkar den senare.

## **5. Systematiskt kvalitetsarbete för att främja likabehandling**

Tillgänglig lärmiljö, handlar om hur rektor och all personal arbetar metodiskt och kontinuerligt med aktiva åtgärder för att främja likabehandling och förebygga samt åtgärda diskriminering, trakasserier och kränkande behandling vid Komvux i Filipstad

Enligt läroplanen ska ingen i skolan utsättas för diskriminering på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, ålder eller funktionsvariation eller annan kränkande behandling. Alla tendenser till diskriminering eller kränkande behandling ska aktivt motverkas.

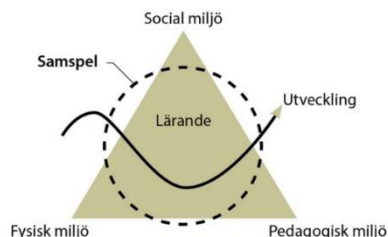
Främlingsfientlighet och intolerans måste bemötas med kunskap öppen diskussion och aktiva insatser. Skolan har ett särskilt ansvar för elever med funktionsvariation. I

diskrimineringslagen framgår tydligt att den som bedriver verksamhet som avses i skollagen inte får diskriminera någon elev. Lagen har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Om en utbildningsanordnare får kännedom om att ett barn eller en elev anser sig ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier, är utbildningsanordnaren skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden.

I en tillgänglig lärmiljö kan varje elev utvecklas så långt som möjligt, utifrån målen för utbildningen. Verksamheter som främjar en tillgänglig lärmiljö identifierar och undanröjer hinder. Det innebär att aktivt åtgärda, utveckla och förbättra lärmiljön så att alla elever kan ta del av lärande och gemenskap. Då ökar också verksamhetens kunskaper om förutsättningar för lärande kopplat till den pedagogiska, sociala och fysiska miljön. Arbetet med tillgänglighet är en ständigt pågående process mot en likvärdig utbildning som tar hänsyn till elevers individuella behov och förutsättningar och till deras lika värde. Tillgänglighet kan ingå som en del i verksamhetens systematiska kvalitetsarbete, det är en del i det pedagogiska utvecklingsarbetet och ett stöd för likabehandlingsarbetet.

Tillgänglighetsmodellen tar ett helhetsgrepp på lärandet i pedagogiska verksamheter som omfattas av skollagen. Modellen består av fyra områden – och visar hur dessa samspelar med varandra.

- Förutsättningar för lärande
- Social miljö
- Pedagogisk miljö
- Fysisk miljö



Vi har tydliga anvisningar och rutiner kring likabehandlingsarbete. Samtlig personal har ett ansvar att ta del av anvisningar och rutiner som finns publicerade på Komvux Teams. Information finns även sammanfattad på [www.filipstad.se/vux](http://www.filipstad.se/vux).

- Eleven ges möjlighet att ha synpunkter på innehållet i planen genom kursråd och elevråd. Eleven deltar i utarbetandet av planen via kursråd och elevråd i likabehandlingsfrågor.
- Eleven deltar i kartläggningen genom deltagande i kursutvärderingar, individuella samtal, samtal i kursråd och elevråd samt elevenkäter.
- Eleven ges möjlighet att lämna synpunkter via elevenkäten.

Det finns sex olika former av diskriminering enligt lagen. De är direkt och indirekt diskriminering, bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera.

Diskriminering är när en elev behandlas sämre än andra elever och missgynnandet har samband med:

- etnisk tillhörighet
- kön
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsvariation
- sexuell läggning
- könsöverskridande identitet eller uttryck
- ålder

Etnisk tillhörighet = med begreppet menas en person som tillhör en grupp personer med samma nationella eller etniska ursprung. Var och en har själv rätten att bestämma sin etniska tillhörighet.

Funktionsvariation = med begreppet funktionsvariation menas behov som är psykiska, fysiska eller intellektuella och som påverkar livet på olika sätt. Här räknas både de funktionsvariationer som är synliga och de som är dolda.

Kön = med kön menas att skolan inte ska behandla personer olika oavsett vilket kön de tillhör. Denna punkt innefattar även transpersoner.

Könsöverskridande identitet och uttryck = med de båda begreppen menas personer som vill uttrycka sin identitet på sätt som traditionellt tillhör det motsatta könet, exempelvis transsexualitet.

Religion och annan trosuppfattning = med begreppet menas att man inte får diskrimineras på grund av den religion man har. Med annan trosuppfattning menas åskådningar som har ett naturligt samband med eller är jämförbart med religion, exempelvis existentialism, ateism etc. I Sverige har vi religionsfrihet grundad både i internationella konventioner samt svensk grundlag och därför ska undervisningen i skolan vara icke-konfessionell och får inte missgynna någon studerande utifrån trosuppfattning.

Sexuell läggning = med sexuell läggning menas heterosexualitet, homosexualitet och bisexualitet. Skolan har ett särskilt ansvar att förmedla samhällets gemensamma värdegrund och därför arbeta med frågor som homofobi och rätten till likabehandling oavsett sexuell läggning.

Ålder = med begreppet ålder menas att ingen får diskrimineras grundat på personens ålder.

Eleven kan också bli diskriminerad om personen blir särbehandlat på grund av närståendes sexuella läggning, funktionsvariation med mera.

Diskriminering kan vara direkt eller indirekt.

Med direkt diskriminering menas att eleven missgynnas och det har en direkt koppling exempelvis till kön eller annan diskrimineringsgrund.

Man kan också diskriminera genom att behandla alla lika. Det är detta som kallas indirekt diskriminering. Det sker när skolan tillämpar en bestämmelse eller ett förfaringsätt som

verkar neutralt, men som i praktiken missgynnar en elev på grund av diskrimineringsgrunderna. Ifall exempelvis undervisningslokaler och hygienutrymmen, för alla elever, inte är anpassade för personer med funktionsvariation medför det här att alla elever inte har tillgång eller möjlighet att använda utrymmena eller tillgodogöra sig undervisningen.

Gemensamt för trakasserier och kränkande behandling är att det handlar om ett uppträdande som kränker elevers värdighet. Trakasserier och kränkande behandling kan vara:

- fysiska (slag och knuffar)
- verbala (hot, svordomar, öknamn)
- psykosociala (utfrysning, grimaser, alla går när man kommer)
- texter och bilder (teckningar, lappar, sms, mms, fotografier och meddelanden)
- på olika sociala medier)
- trakasserier och kränkningar med sexuell anspelning.

Trakasserier är uppträdande som kränker elevens värdighet och som har samban med

- kön
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsvariation
- sexuell läggning
- könsöverskridande identitet
- ålder

Kränkande behandling är uppträdande som kränker värdighet men som inte har samband med någon diskrimineringsgrund.

- det kan vara att retas
- mobba
- frysa ut någon,

Sexuella trakasserier

Upplever eleven sig vara utsatt av följande, är denne utsatt för sexuella trakasserier:

- ovälkomna förslag eller krav på sexuella tjänster
- önskad fysisk kontakt
- ovälkomna sexuella anspelningar, blickar, vissling och kommentar om utseende
- könsord, pornografiska bilder och nedsättande skämt om det kön den studerande tillhör



Bristande tillgänglighet är när en person med en funktionsvariation missgynnas genom att en verksamhet inte vidtar skäligen tillgänglighetsåtgärder för att den personen ska komma i jämförbar situation med personer utan denna funktionsvariation. Framkomlighet, kommunikation, begriplighet är bärande delar när det gäller tillgänglighet.

Instruktion att diskriminera är när någon ger order eller instruerar någon som är i beroendeställning, till exempel en personal, att diskriminera någon annan. Instruktion om att diskriminera kan handla om direkt och indirekt diskriminering, bristande tillgänglighet, trakasserier och sexuella trakasserier.

Personalen får inte utsätta de studerande för straff eller annan form av negativ behandling på grund av att personen har anmält skolan för diskriminering eller påtalat förekomsten av trakasserier eller kränkande behandling. Repressalier kan till exempel vara trakasserier i undervisningen, hot om våld eller annan ogynnsam behandling. Både personal och elever kan göra sig skyldiga till trakasserier och kränkande behandling.

## **6. Systematiskt kvalitetsarbete för en god arbetsmiljö**

Komvux arbetsmiljöarbete är att skapa trygghet, studiero, en fysiskt, psykiskt och socialt sund och utvecklande arbetsplats för samtliga medarbetare och elever/deltagare, där risker för arbetsskador och arbetsrelaterad ohälsa förebyggs. Trygghet och studiero är betydelsefullt för hur eleverna kommer att lyckas nå målen för utbildningen.

Arbetsmiljöpolicyen inom Komvux är att det ska finna tydliga rutiner och strategier hur arbetsmiljöarbetet regelbundet kan följas upp och utvärderas för att vi ska kunna införa ständiga förbättringar. En god arbetsmiljö bidrar till att verksamhetens mål uppfylls och ökar våra möjligheter att rekrytera och behålla duktiga medarbetare. Arbetsmiljön omfattar fysiska, psykiska, sociala och organisatoriska faktorer. För att främja hälsa och motverka ohälsa genomför Komvux arbetsplatsträffar var femte vecka, medarbetarsamtal under hösten och samverkan med facken var femte vecka. Medarbetare inom Komvux och fackliga representanter har ett gemensamt möte var 5:e vecka där fackliga frågor som bland annat arbetsmiljö kan diskuteras. Kursråd och elevråd ska hållas var femte vecka och representanter deltar i den fackliga samverkan vid vartannat tillfälle. Medarbetarna ska medverka i arbetet med målformuleringar och strategier för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Alla arbetslag utformar sina egna arbetsmiljömål och handlingsplaner utifrån arbetslagens behov. Ett viktigt verktyg i arbetsmiljöarbetet är de elev- och medarbetarenkäter som görs årligen. Rektor ska också förbygga ohälsa genom arbetsanpassningar om det finns särskild anledning. Hänsyn ska tas till varje medarbetare förutsättningar för att bibehålla en god arbetsmiljö. I arbetsmiljöarbetet ingår även arbetsanpassning och rehabilitering. Sådana åtgärder ska införas tidigt och i samverkan med de parter som behöver medverka. Målet är att medarbetaren så snart som möjligt ska kunna komma tillbaka till sin arbetsplats. Medarbetare erbjuds vid behov möjlighet till kontakt med företagshälsovården.

Genom verksamhetsplanens kapitel 2.3 *Rektorns deklaration av verksamhetsidé och vision* och kapitel 2.4 *Rektors styrning och ledning i denna verksamhetsplan* möjliggörs ett målinriktat arbete mot högre måluppfyllelse för god arbetsmiljö, trygghet och arbetsro för samtliga medarbetare och elever inom Komvux.

Forskning visar att arbetsplatser med låg sjukfrånvaro ofta kännetecknas av väl utvecklade friskfaktorer. Dessa är:

1. Ledarskap, närvarande, tillitsfullt och engagerat
2. Delaktighet och påverkansmöjligheter
3. Kommunikation och återkoppling
4. Systematiskt arbetsmiljöarbete i vardagen
5. Rehabiliteringsarbete för lång- och korttidssjukfrånvaro
6. Rättvis och transparent organisation
7. Kompetensutveckling hela karriären
8. Prioritering av arbetsuppgifter<sup>1</sup>

Arbetslagen gör riskbedömningar och arbetsmiljöronder som är en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Utvecklingsområden dokumenteras i denna plan genom kortsiktiga och långsiktiga mål och ska utvärderas enligt det årshjul som är fastställt av skolledningen. Uppföljningar och åtgärder redovisas från arbetslagen på arbetsplatsträffarna för samtliga medarbetare inom Komvux. Vid behov ska konkreta handlingsplaner upprättas för hur ärenden ska hanteras och det sker genom rektorns möjlighet att leda sin inre organisation och förtydligas genom anvisningar och rutiner som ska följas. Samtliga mål ska utvärderas i en årlig kvalitetsredovisning.

---

<sup>1</sup>

<https://skr.se/skr/arbetsgivarekollektivavtal/arbetsmiljo/organisatoriskochsocialarbetsmiljo/friskfaktorer.9767.html> 2023-02-23

## **7. Planerat systematiskt kvalitetsarbete**

### **7.1 Skolledning**

#### **7.1.1 Systematiskt kvalitetsarbete mot högre kunskapsresultat**

##### **Bakgrund:**

Varje år genomförs en medarbetarenkät. I området som berör betyg och bedömning framkommer brister i betygsättning. En utmaning för medarbetarna inom vuxenutbildningen är att vi möter våra elever under ett begränsat antal veckor i den kurs vi undervisar i. Under de veckorna ska vi undervisa eleverna utifrån deras nivå, utveckla deras kunskaper och förmågor så långt vi kan, samtidigt som vi fyller kursen med rätt innehåll. Mot kursens slut ska medarbetarna sätta betyg och då säkerställa att eleven har fått rätt stöd och anpassningar för att kunna visa sina kunskaper.

Vi har sett att ett framgångsrikt sätt är att arbeta kollegialt med modellen för lärande samtal och kunna ta vara på alla medarbetares kompetenser och kunskaper. Enligt ett rullande schema var femte vecka.

Utifrån medarbetarenkäten har det framkommit att medarbetarna vill se lektionsbesök av rektorerna.

##### **Analys**

För att kunna sätta rättssäkra betyg finns kursplanen och betygskriterier att utgå ifrån. Att tolka de senare kan vara en utmaning i sig, hur avgör vi om en förmåga är ”i huvudsak fungerande” eller vad ordet ”enkelt” står för i praktiken? När vi har en uppfattning om detta, hur förmedlar vi det till eleverna? Vet eleverna vilka förmågor som de jobbar med och hur de kan utvecklas? Hur ser vi på allsidig bedömning. Genom lektionsbesök och användande av observationsmallen kommer rektorerna ge feedback.

**Förbättringsarbete**

Lärgrupperna behöver fokusera på området betyg och bedömning. Utgångspunkten behöver vara de nya riktlinjerna gällande betygssättning utifrån en allsidig bedömning. Varje medarbetare ansvarar för att delge varandra elevuppgifter för sambedömning i lärgrupperna.

Genom att använda kollegial handledning som metod vid möten kommer den samlade kunskapen och erfarenheten för individens och gruppens utveckling att främjas. Metoden förenklar samarbete och gör det lättare att dra nytta av kompetensutveckling som medarbetarna har genomfört. Stärker gruppens kompetens och bygger teamkänsla. Fångar upp varje individs kompetens och utvecklar gruppen. För att kunna ta sig ur låsta situationer fungerar metoden som problemlösare. Utifrån den analys och återkoppling från medarbetare kommer vi utöka kollegial handledning till var fjärde vecka. Observationsmallen kan användas som underlag för utvärdering av undervisningen.

**Kortsiktiga mål**

- Tydliga mötesledare behöver upprättas för arbetslagsmöten och lärgrupper.
- Utökning av kollegial handledning till var fjärde vecka.
- Schemalägga lektionsbesök.

**Långsiktiga mål**

- Kollegial handledning är en mötesform som återkommer kontinuerligt inom organisationen och är en känd och strukturerad form för alla medarbetare.
- Varje medarbetare ska minst en gång under kommande år ta med en utmaning och ett elevexempel för sambedömning till lärgrupperna.
- Rektorerna ska gjort minst två lektionsbesök hos varje lärare under 2023.

**Analys och utvärdering av målen**

Detta görs i kvalitetsredovisningen för 2023

## **7.1.2 Systematiskt kvalitetsarbete för att främja likabehandling**

### **Bakgrund:**

Distansstudierna har gjort att arbetet med elevernas möjlighet att påverka sin skolsituation har avstannat. Det har varit svårt att upprätthålla ett fungerande elevråd på plats i skolan.

### **Uppföljning/Underlag som behöver samlas in för att kunna göra en analys**

Enligt skolans styrdokument ska samtliga elever ges möjlighet att få inflytande över sin utbildning.

### **Analys**

Eleverna saknar idag möjlighet att skicka representanter från kursråd till elevrådet. Det beror på att samtliga lärare inte genomför kursråd. I förlängningen blir det svårt för eleverna att vara med och påverka undervisningens innehåll och upplägg. Eleverna får inte möjlighet till påverkan och inflytande i forum där skolledare deltar. Utifrån kvalitetsredovisningen 2022 behöver målen stå kvar och gälla 2023.

### **Förbättringsarbete**

Vi vill utveckla arbetet kring elevinflytande genom att etablera ett fungerande elevråd. Vi vill också lyfta vikten av kursråd för att ge eleverna träning i hur de kan påverka sin skolgång. Genom deltagande i elevråd kommer även eleverna ges möjlighet att träffa fackliga representanter. Förändringen kan mätas genom att vi ser fler protokoll från kursråden, där eleverna är delaktiga och att kursråden, skickar representanter till elevrådet.

### **Kortsiktiga mål**

Rektor ansvarar för att det upprättas kursråd i alla kursgrupper. Kursråden skickar representanter till elevråd.

### **Långsiktiga mål**

Rektor tillsammans med biträdande rektor upprättar rutiner och funktioner för elevråd. Elevrådsrepresentanter erbjuds även att delta i samverkansgrupp med fackliga organisationer och arbetsgivarens representanter/chefer från Komvux, Arbete- och integrationsenheten och Näringslivskontoret.

### **Analys och utvärdering av målen**

Detta görs i kvalitetsredovisningen för 2023

### **7.1.3 Systematiskt kvalitetsarbete för en god arbetsmiljö**

#### **Bakgrund**

Medarbetarenkäten från HR och den interna medarbetarenkäten inom Komvux visar att medarbetarna saknar rektors och biträdande rektors närvaro i verksamheten. Efter medarbetarnas analys ges förslag att och de vill se mer av rektor och biträdande rektor i verksamheten.

Vid allmän skydds rond gällande kontor och arbete vid skärm finns det brister. Arbetstagarna saknar utbildning i hur man ska undvika belastningsrelaterade besvär i kroppen. Rutin saknas hur den ergonomiska utformningen av distansarbetsplatsen undersöks. Lokalerna upplevs tidvis som kalla. Vi vet inte om det utförs OVK-kontroller av ventilationsanläggning. Saknar tydliga anslag med information om utrustning och vem som kan ge förstahjälpen. Vi vet ej om det finns brandskyddsansvarig eller om ev. brandutrustning är i fullgott skick. Vi saknar möjlighet att låsa in värdesaker, kontoren går inte att låsa.

#### **Uppföljning/Underlag som behöver samlas in för att kunna göra en analys**

Som underlag använder skolledningen intern medarbetarenkät för Komvux, medarbetarsamtal, APT, ALM och arbetslagens riskbedömningar och arbetsmiljöronder.

#### **Analys**

Rektor och biträdande rektor delar medarbetarnas analys gällande närvaro i verksamheten. Sedan 2020 har skolledningen flyttats från verksamheten och sitter i ett separat hus. Trots att skolledarna valt att lägga tid i verksamhet som möten på plats och även varit närvarande en dag varje vecka i två verksamheter. Det verkar inte ses som tillräcklig närvaro. Skolledarna delar medarbetarnas analys och utifrån uppdraget att arbeta med pedagogisk ledning, så behövs det närvarande rektorer i verksamheten.

Vad gäller upplevda hot och trakasserier så visar det att det finns ett fortsatt behov av att ingen medarbetare lämnas ensamma på expeditionen vid bokade besök.

OSA-enkäten visar att samtliga medarbetare känner ett stort stöd och uppmuntras till delaktighet av sin rektor och att de får hjälp att prioritera sina arbetsuppgifter. Trivseln är hög bland medarbetarna i rektors ledningsgrupp.

Skydds rond påvisar följande brister. Arbetstagarna saknar utbildning i hur man ska undvika belastningsrelaterade besvär i kroppen. Rutin saknas även hur den ergonomiska utformningen av distansarbetsplatsen undersöks. Detta kommer att tas upp i kommunens nya distansarbetspolicy. Det upplevs att det är kallt i lokalerna. Här behöver vi fortsätta felanmäla. Vi vet inte om det utförs OVK-kontroller av ventilationsanläggning. Vi saknar möjlighet att låsa in värdesaker, kontoren går inte att låsa.

### **Förbättringsarbete**

Rektor och biträdande rektor behöver förtydliga styrkedjan till medarbetare och elever gällande olika ärenden. Dessutom behöver de schemalägga ett rullande vecko-schema i verksamheterna, för att öka närvaron.

Rektorerna föreslår att det läggs mer tid i verksamheten, mer platsbundet arbete och att de deltar på luncher och fika med medarbetarna. Rektorerna föreslår längre intervaller. Exempel att rektorerna sitter i verksamheten i två-veckorsperioder, att rektorerna delar upp sig mellan verksamheterna. Under dessa två veckor sker också lektionsbesök och rektorerna använder den framtagna observationsmallen som är kopplad till skolans styrdokument. En del möten måste rektorerna delta på, för övrigt utgår rektorerna från den verksamhet som läggs in i årshjulet under specifika veckor.

För att bibehålla det stöd som medarbetarna känner från varandra behöver vi fortsätta med de öppna samtalen som vi har. Vi behöver också fortsätta arbeta med modellen kollegial handledning, där vi använder lärandesamtal och nyligen introducerat feedback-, coach-, bildkort för att systematisera känslor och tankar för att kunna stötta och förstå varandra på bästa sätt. Ensamarbete ska alltid undvikas om det finns bokade besök med anledning av ökat hot och trakasserier mot medarbetarna.

Vad gäller bristerna i de genomförda skydds ronderna behöver samtliga mål skrivas ner som mål att arbeta med under 2023.



**Kortsiktiga mål**

- Platsbunden verksamhet läggs in i årshjulet och planeras att genomföras med start 2023
- Utbildning i hur man ska undvika belastningsrelaterade besvär i kroppen.
- Om kallt i lokalerna fortsätt att göra felanmälan till fastighet.
- OVK-kontroller av ventilationsanläggning.
- Samtliga medarbetare behöver ta del av kommunens distansarbetspolicy.

**Långsiktiga mål**

- Rektorernas närvaro utvärderas i kvalitetsredovisningen 2024.
- Vi behöver möjlighet att låsa in värdesaker alternativt låsbara kontor.
- Fortsätta med den kollegiala handledningen och bibehålla strukturerna.

**Analys och utvärdering av målen**

Detta görs i kvalitetsredovisningen för 2023

## **7.2 Studie- och yrkesvägledning**

### **Bakgrund:**

Eleverna ska ha tillgång till personal med sådan kompetens att deras behov av vägledning inför val av framtida utbildnings- och yrkesverksamhet kan tillgodoses. Även den som avser att påbörja en utbildning ska ha tillgång till vägledning (2 kap 29§ Skollag 2010:800) 20 kap 10 § Hemkommunen ansvarar för att de som enligt 11 § har rätt att delta i utbildning på grundläggande nivå och önskar det, också får delta i sådan utbildning. Varje kommun ska aktivt verka för att nå de vuxna i kommunen som har rätt att delta i utbildning på grundläggande nivå och för att motivera dem att delta i sådan utbildning. 20 kap 8 § Hemkommunen ansvarar för att det upprättas en individuell studieplan för varje elev. Planen ska innehålla uppgifter om den enskildes utbildningsmål och planerad omfattning av studierna. Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer meddelar föreskrifter om den individuella studieplanen. *Lag (2015:482)*

### **Uppföljning/Underlag som behöver samlas in för att kunna göra en analys**

Under 2022 har vi arbetat med att inhämta kunskap om utbildningsbehovet i kommunen. Vi har arbetat med att ta fram studie- och yrkesvägledning med styrande individuella studieplaner.

### **Analys**

Alla elever ska ha en individuell studieplan med framåtsyftande mål. Här är vi inte i mål, utan kommer fortsätta utveckla vårt arbete mot satta mål.

### **Förbättringsarbete**

Bättre samverkan med lärare kring information om exempelvis ansökningstider. Mer information i klasserna från SYV. Mer information i elevteamet på teams.

### **Kortsiktiga mål**

- SYV-information till varje elevgrupp under året.

### **Långsiktiga mål**

- Alla elever skall ha en individuell studieplan med framåtsyftande studiemål och yrkesmål.

### **7.3 Förstelärare**

#### **Bakgrund:**

Förstelärare är bland annat satta som mötesledare i lärgrupper. Lärgruppsarbetet ska syfta till att öka det kollegiala lärandet och bidra till högre måluppfyllelse inom verksamheten.

Förstelärare arbetar med att kartlägga ej antagna elever och arbetar med att vara ett stöd i verksamhetens arbete med IKT-relaterat där Teams ingår.

Förstelärare arbetar med en rutin kring kartläggning och överlämning av elever inför kommande studieperioder.

Förstelärare arbetar med rutiner kring anpassningar.

Förstelärare arbetar för att implementera Skolverkets riktlinjer och öka kollegiets kompetens vad gäller dessa.

#### **Uppföljning/Underlag som behöver samlas in för att kunna göra en analys**

Statistik, enkäter, diskussioner med elever, lärare, kursråd, elevråd, utvärdering, likabehandlingsplan.

#### **Kortsiktiga mål**

- Genomföra fler utbildningsdagar i Microsoft Teams för personalen.
- Arbeta med kartläggning av ej antagna elever.
- Arbeta med att skapa struktur och engagemang i lärgruppsarbetet.
- Arbeta med en rutin kring överlämning av elever inför kommande studieperioder.

#### **Långsiktiga mål**

- Öka det kollegiala lärandet och engagemanget för kollegialt lärande
- Erhålla ökad IT-kompetens om Office 365 och Microsoft Teams inom kollegiet.
- Erhålla ökad kunskap inom kollegiet om betygsättning, bedömning och kartläggning.
- Skapa rutiner kring anpassningar för elever via samverkan med enskilda medarbetare.

## **7.4 Arbetslag grundvux/gyvux**

### **7.4.1 Systematiskt kvalitetsarbete mot högre kunskapsresultat**

#### **Bakgrund:**

Utvärdering av 2022 års verksamhetsplan visar att:

Videos har inte spelats in i den utsträckning som var planerat. Däremot har lärare arbetat med 'flipped classroom'-metoder med sitt undervisningsmaterial avseende hemuppgifter.

Lärare arbetar i princip efter en form av instructional design i konstruktionen av uppgifter och kursupplägg. Vi delar inte i någon större grad med oss av uppgifter, metoder och material till varandra i dagsläget. Utifrån elevenkäten önskar eleverna ökad möjlighet till distansstudier.

#### **Analys**

Det är svårt att dela med oss av material och metoder då vi är rätt ensamma i våra ämnen på Komvux. Samarbete skulle kunna sökas hos lärare på gymnasiet för ämnesmetoder och material eller genom att skapa relationer och nätverk med andra ämneslärare på olika Komvux i Värmland.

#### **Förbättringsarbete**

- Dela arbetsmaterial med varandra.
- Arbeta fram former för distansanpassad arbetsvecka för elever.

#### **Kortsiktiga mål**

- Anordna former för att dela metoder, utbyta erfarenheter och material med varandra, tex lektionsbesök.
- Kontakta lärare med samma ämnen för tex auskultering.

#### **Långsiktiga mål**

- Arbeta fram former för självanalys med jämna mellanrum.
- Utforska ytterligare former för distansstudier.

## **7.4.2 Systematiskt kvalitetsarbete för att främja likabehandling**

### **Bakgrund:**

Arbetslaget har genomfört en utvärdering med hjälp av BRUK (Skolverket) och har med hjälp av den fått fram ett antal områden som har förbättringspotential. Arbetet fortgår under 2023.

Mer tid behöver avsättas.

### **Uppföljning/Underlag som behöver samlas in för att kunna göra en analys**

Statistik, enkäter, diskussioner med elever, lärare, kursråd, elevråd, utvärdering, likabehandlingsplan (BRUK) och information från skolledning.

### **Analys**

Vi behöver arbeta för att implementera och informera om värdegrunden i skolans styrdokument.

### **Förbättningsarbete**

- Sammanfatta informationen till ett samlat och tillgängligt dokument.
  - Sammanfattning av information/ grafiskt material.
  - Översättning till olika språk.

### **Kortsiktiga mål**

- Under 2023 säkerställa att vi har fungerande information/ en informationskanal till eleverna gällande rutiner, ärenden, situationer som kan vara diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling och hur de ska anmälas.
  - Inkluderar rutiner för Teams, program, schema, ordningsregler, elevråd, provtillfällen, plagiering, progression (bristande studieresultat) m.m.

### **Långsiktiga mål**

- Att möjliggöra att rutinerna vid diskrimineringsärenden är kända hos både elever och personal.
- Se över dokument, enkäter och tillhörande formuleringar i dessa, exempelvis genom att omformulera frågeställningarna med utgångspunkt i elevers språkliga kunskap.

### **7.4.3 Systematiskt kvalitetsarbete för en god arbetsmiljö**

#### **Bakgrund:**

Efter arbetsmiljöromd har vi kunnat konkretisera ett antal utvecklingsmål som berör arbetsmiljö.

#### **Uppföljning/Underlag som behöver samlas in för att kunna göra en analys**

Statistik, enkäter, elever, lärare, kursråd, elevråd. Utvärdering från föregående verksamhetsplan – kvalitetsredovisning.

#### **Analys**

Utförd i samband med arbetsmiljöenkät.

#### **Förbättringsarbete**

Risker uppmärksammade vid enkät som rör fysisk arbetsmiljö:

- Vissa lysrör har en tendens att inte fungera/sluta fungera i vissa klassrum på SPG.
- Ibland kan temperaturen vara ojämn i vissa kontor och klassrum.
- O-besiktigad brandutrustning/ingen brandansvarig.

Risker uppmärksammade vid enkät som rör psykosocial arbetsmiljö:

- Det finns en problematik vad gäller arbetsbelastning. Vad gäller återhämtning upplever vissa att raster inte kan nyttjas för att koppla av från arbetet, vilket påverkar ens ork negativt.

#### **Kortsiktiga mål**

- Rutiner när det rör brand behövs inrättas via val av utrymningsväg.
- Anmälan behövs bedrivas kontinuerligt till fastighet när det rör lysrör och temperaturen på arbetsplatsen.
- Medarbetare behöver värna om och stötta varandra, exempelvis vad gäller arbete såsom sambedömning, planering och/eller provvaktande.
- Raster behövs användas för det som de är till för.

#### **Långsiktiga mål**

- Att bedriva en ärlig och öppen dialog med ledningen om den egna arbetsbelastningen.

## **7.5 Arbetslag SFI**

### **7.5.1 Systematiskt kvalitetsarbete mot högre kunskapsresultat**

#### **Bakgrund:**

Undervisningen bedrivs just nu i fyra kurser. Alla kurser har infärgning mot arbetsliv och yrkessvenska.

#### **Uppföljning/Underlag som behöver samlas in för att kunna göra en analys**

Statistik, enkäter, elever, lärare, kursråd, elevråd. Utvärdering från föregående verksamhetsplan – kvalitetsredovisning.

#### **Analys**

Eleverna behöver kunskaper för att kunna ta till sig digital teknik. Eleverna behöver mer kunskap i arbete och samhällsliv för att ges förutsättningar till snabbare väg till arbete. Under verksamhetsåret påbörjades viss fortbildning i Microsoft Teams för lärare, ett behov som fortsatt finns under kommande år.

Schemaläggning och tjänstefördelning bör optimeras för att elever ska tillgodogöra sig undervisning på bästa sätt.

#### **Förbättringsarbete**

Planering pågår för utbyte/studiebesök med andra VUX i regionen.

#### **Kortsiktiga mål**

- Fortsatt kompetensutveckling i Lunis och Microsoft Teams för lärare.
- Fortsätt arbeta för att alla SFI-kurser har en tydlig infärgning mot arbetsliv och yrkessvenska.
- Planera och genomföra SFI-gemensamma aktiviteter med eleverna.

#### **Långsiktiga mål**

- Elever och lärare har kunskap i digital teknik.

## **7.5.2 Systematiskt kvalitetsarbete för att främja likabehandling**

### **Bakgrund:**

Vi vill arbeta utifrån trygghet, under elevinflytande och där elever kan träna på att uttrycka sina åsikter i en trygg miljö.

### **Uppföljning/Underlag som behöver samlas in för att kunna göra en analys**

Statistik, enkäter, elever, lärare, kursråd, elevråd. Utvärdering från föregående verksamhetsplan – kvalitetsredovisning.

### **Kortsiktiga mål**

- Fortsätta att utveckla och utföra kursråd och välja elevrådsrepresentanter.
- Få igång en rutin för kursråden på SFI.

### **Långsiktiga mål**

- Eleverna känner sig införstådda med skolans demokratiprocess och är trygga med att uttrycka åsikter och förslag på förändringar.



### **7.5.3 Systematiskt kvalitetsarbete för en god arbetsmiljö**

#### **Bakgrund:**

Den utförda arbetsmiljöenkäten under 2022 visade på att medarbetare behöver se över den egna arbetsbelastningen utifrån hur man arbetar, planerar och att exempelvis markera att raster används till vad de är till för. Att värna om varandra är också viktigt, vilket kan stärka det psykiska välmåendet och därmed främja återhämtning.

#### **Uppföljning/Underlag som behöver samlas in för att kunna göra en analys**

Statistik, enkäter, diskussioner med elever, lärare, kursråd, elevråd, utvärdering likabehandlingsplan. Utvärdering av föregående verksamhetsplan – Kvalitetsredovisning.

#### **Kortsiktiga mål**

- Dela information med varandra och värna om varandra.
- Arbetslaget ska ha mer teambyggande genom tex. studiedagar.
- Nyttja raster till vad de är till för.

#### **Långsiktiga mål**

- Ett mer sammansvetsat arbetslag.
- Att ha en öppen och ärlig dialog med ledningen om den egna arbetsbelastningen

## **7.6 Arbetslag anpassad utbildning**

### **7.6.1 Systematiskt kvalitetsarbete mot högre kunskapsresultat**

#### **Bakgrund:**

I nuläget har vi elever som läser på *träningsskolenivå*, *grundsärskolenivå* och *gymnasiesärskolenivå*. Vi har fyra pågående orienteringskurser: *matlagning*, *foto och bild*, *livsstil och hälsa* och *tecken som stöd*.

Vi ser en möjlighet att utveckla vårt utbud mot flera orienteringskurser, elevernas intressen kommer ligga till grund för framtagandet av dessa.

En träff för att återuppta nätverksträffar med anpassad utbildning i övriga Värmland är planerad. Samarbetet med Syv är påbörjat.

#### **Uppföljning/Underlag som behöver samlas in för att kunna göra en analys**

Elevsamtal.

Elevenkät.

Samtal med Syv.

#### **Analys**

Vi ser en möjlighet att utveckla vårt utbud mot orienteringskurserna. Elevernas intressen kommer ligga till grund för framtagandet av dessa.

Personal på anpassad utbildning har kontaktat och presenterat anpassad utbildning för externa dagliga verksamheter. Vi visade på vilka utbildningar vi har att erbjuda, till exempel våra orienteringskurser.

#### **Förbättringsarbete**

Fortsätta utveckla vårt samarbete med Syv och den uppsökande verksamheten.

Fortsätta utveckla orienteringskurser genom att vara lyhörda för elevernas intressen och önskemål.

#### **Kortsiktiga mål**

- Fortsätta vårt samarbete med Syv för att tydliggöra vår verksamhet.
- Utveckla orienteringskurser.
- Nå ut till gymnasiesärskolan att vi finns.
- Dokumentera och upprätthålla kursråd

**Långsiktiga mål**

- Alla elever ska känna till att de har rätt till Syv.
- Alla våra elever får upprättade studieplaner av Syv.
- Att vi har orienteringskurser som bygger på elevers intressen.
- Att fortsätta nätverkssamarbetet med anpassad utbildning i övriga Värmland.

**7.6.2 Systematiskt kvalitetsarbete för att främja likabehandling****Bakgrund:**

Vi arbetar utifrån en tillgänglig lärmiljö utifrån ett fysiskt, socialt, psykologiskt och pedagogisk utgångspunkt. Vi vill arbeta utifrån trygghet, elevinflytande och en lugn studiemiljö med studiero. Vi arbetar utifrån ett lågaffektivt bemötande med eleven i centrum med utgångspunkt utifrån elevens behov och förutsättningar.

**Uppföljning/Underlag som behöver samlas in för att kunna göra en analys**

Statistik, enkäter, diskussioner med elever, kursråd, elevråd och information från skolledning.

**Analys**

Genom samtal med våra elever har vi kommit fram till att det blir svårt att få en elevrådsrepresentant från särskild utbildning men inför varje elevråd går vi tillsammans med eleverna igenom ett formulär där eleverna ges möjlighet att få uttrycka sina åsikter och önskemål.

**Förbättringsarbete**

Vi kommer arbeta med elevinflytande. Se till att utarbeta vårt kursråd och elevrepresentation till elevrådet.

Att ha regelbundna samtal i grupp med eleverna kring måendet.

**Kortsiktiga mål**

- Att vi arbetar med att utveckla en tillgänglig närmiljö utifrån elevens behov och förutsättningar.
- Att vi har kursråd i varje grupp.
- Att vi ska ha regelbundna samtal om mående med eleverna.

**Långsiktiga mål**

- Att utbildningen utformas utifrån en tillgänglig lärmiljö utifrån elevernas behov och förutsättningar.
- Att vi har elevrådsrepresentanter till elevrådet.

**7.6.3 Systematiskt kvalitetsarbete för en god arbetsmiljö****Bakgrund:**

Vi kommer arbeta med att förbättra arbetsmiljön relaterat till den arbetsmiljöenkät som vi gjorde på vår arbetsplats.

**Uppföljning/Underlag som behöver samlas in för att kunna göra en analys**

Enkät, samtal med kollegor.

**Analys****Förbättringsarbete**

Vara uppmärksamma på de problem som kan uppstå med till exempel belysning, uppvärmning och då rapportera vidare till ansvarig.

**Kortsiktiga mål**

- Att få en bättre arbetsbelysning vid arbetsstationerna.
- Att få en jämnare temperatur inomhus.

**Långsiktiga mål**

- Att få en bättre arbetsbelysning och en bättre och jämnare temperatur inne i vår lokal.

## **7.7 Arbetslag Yrkesvux**

### **7.7.1 Systematiskt kvalitetsarbete mot högre kunskapsresultat**

#### **Bakgrund:**

Många av eleverna på yrkesutbildningarna saknar tillräckliga kunskaper i It vid kursstart för att hantera It-teknik och lärplattformen Teams på ett smidigt sätt. Det tar viktig lektionstid i undervisningen i yrkesämnen att även introducera och ge eleverna kunskaper i grundläggande It. Arbetsgivarnas krav på tillfredsställande It-kompetens ökar också, främst för eleverna i vård- och handelsutbildningarna, vilket gör det nödvändigt att ge eleverna de kunskaper som behövs både för studier och framtida arbete.

Vi ser att många elever har lika former av läs- och skrivsvårigheter, vilket försvårar möjligheten att förstå och tolka information om kursinnehåll, faktatexter, kursmål och betygskriterier. Vi har redan idag tillgång till Inläsningstjänst (ILT) med inläst kurslitteratur på svenska och ett fåtal översättningar till modersmål. För vårdeleverna finns även tjänsten BEGREPPA med korta filmer och texter som kan översättas som ingår i ILTs tjänster.

Vad gäller nyantagna kock-elever har överlämningarna och kartläggningen från tidigare studier till Kocklärlingsprogrammet inte fungerat tillfredsställande och det har resulterat i felmatchningar som skapat arbetsmiljöfrågor både för elever, handledare och lärare.

#### **Uppföljning/Underlag som behöver samlas in för att kunna göra en analys**

- Resultat från elevenkät hösten 2022 visar, trots relativt höga resultat i enkätsvaren, att alla elever fortfarande inte riktigt hänger med i information, kursinnehåll och betygskriterier. Resultatet visar också att eleverna i kombinationsutbildningar önskar mer tid och stöd i den språkliga delen med SFI och svenska som andraspråk och har svårt att klara de nationella proven (NP).

#### **Analys**

En förutsättning för goda studieresultat är att eleverna har grundläggande It-kunskaper. Eleverna lägger mycket tid, främst i början av utbildningen, på att lära sig digitala funktioner på bekostnad av det teoretiska innehållet i yrkeskurserna. Samarbete mellan SFI lärare och yrkeslärare behöver också förbättras för att komma överens om vilket material som är lämpligt att ämnesintegrera i kombinationsutbildningarna.

Elevernas läs- och skrivsvårigheter försvårar också möjligheterna att klara studierna och eleverna behöver mycket stöd. Även behovet av att få in rätt studieteknik finns hos många elever. Vi har redan tillgång till några digitala hjälpmedel men eleverna behöver få kännedom om dessa och träna sig i att använda dem. På vårdutbildningen är behovet extra stort eftersom eleverna studerar huvudsakligen på distans. Distansstudier kräver en god studieteknik, goda It-kunskaper och ett visst mått av självdisciplin.

### **Förbättringsarbete**

- Se över möjligheten att utveckla två spår i vårdutbildningen inför ny utbildningsstart hösten 2023. Ett spår för elever som vi ser kommer att kunna klara distansutbildning på egen hand och ett spår där vi startar upp utbildningen med 100p orienteringskurs som innehåller It-kunskap, studieteknik och tekniska hjälpmedel som stödjer läs- och skrivsvårigheter. Orienteringskurs kan med fördel kombineras med SVE1/SVA1 för de elever som inte redan har betyg. SVA1/SVE1 ingår i yrkesexamen och språkkunskaperna ökar elevernas möjligheter inför kommande studier.
- På kockutbildningen behöver kartläggningen förbättras inför ny utbildningsstart i augusti 2023 och möjliggöra överlämningar från tidigare studier, tex. SFI, SVA, andra skolor samt förbättra kommunikationen i alla led.
- För Försäljning och service, Livs och lokalvård gäller också att förbättra kartläggningen vid uppstart och t.ex. jobba mot att ta in mer elever som läser enstaka kurser med validering samt att få fler elever mot kombinationsutbildning.
- Se över om det går att skapa någon form av elevhälsoteam för VUX.

### **Kortsiktiga mål**

- Ta kontakta gymnasiets IKT-pedagoger för att få information om vilka digitala hjälpmedel som finns inköpta i kommunen. Finns ett stort utbud och vi behöver gallra ur vilka som är mest användbara och ekonomiskt hållbara för oss.
- Få specialpedagogiska tips och råd kring hur man använder studieteknik. Hur ser metoderna ut, vad rekommenderar man idag m.m
- Utveckla vår egen It-kompetens för att kunna vägleda och undervisa eleverna i digitala hjälpmedel, IT m.m.
- För kock och försäljning och service har ett nytt samarbete med programråd startat som behöver följas upp och hållas levande.

**Långsiktiga mål**

- Skapa en verktygsbank med olika digitala hjälpmedel som kan erbjudas elever med läs- och skrivsvårigheter som behöver stöd
- För kombinationsutbildningarna i RL och FS-livs och lokalvård behövs ett samarbete kring gemensamt ämnesintegrerat material tillsammans med SFI lärare för kombinationsutbildningar. Materialet ska motsvara Skolverkets SFI -mål med inriktning mot målen i yrkesämnena.

**7.7.2 Systematiskt kvalitetsarbete för att främja likabehandling****Bakgrund:**

I tidigare verksamhetsmålet 2022 ingick att få i gång ett fungerande elevråd bland yrkes eleverna under året. RL har slutfört sitt arbete och har hittat en modell för ett fungerande elevråd medan VO inte har lyckats trots insatser. VO behöver jobba vidare med det och tänka i andra former. Programråd för VO har heller inte startats upp. Huvudansvaret för programråd på VO ligger på gymnasiet varför vi inväntar deras arbete.

Vi har även konstaterat utifrån SWOT-analys 2022 att vi får allt svårare att få ut elever på APL. Handedarna upplever sig trötta och hårt pressade i samtliga branscher. En bidragande orsak uppges vara elevernas låga språknivå och svårigheter att kommunicera och dokumentera och man efterfrågar en högre språknivå. Vi kan också konstatera att några av vårdeleverna inte fick anställning som sommarvikarier under sommaren 2022 trots pågående vårdstudier vilket delvis kan förklaras med att språknivån låg under den som arbetsgivaren efterfrågar och att några elever även fick vikariat inom andra branscher.

**Uppföljning/Underlag som behöver samlas in för att kunna göra en analys**

*Statistik, enkäter, elever, lärare, kursråd, elevråd. Utvärdering från föregående verksamhetsplan – kvalitetsredovisning.*

- SWOT-analysen våren 2022 visar på en negativ spiral där handledare blir allt tröttare och vi har ibland svårt att få ut eleverna på APL. Vi behöver följa upp SWOT-analysen med ett nuläge senare i vår.

**Analys**

Vi behöver förbättra samarbetet och kommunikationen med respektive arbetsplatser i kommunen inklusive vårt samarbete med Kristinehamn gällande eleverna i måltidbiträdesutbildningen.

Programråden är också en viktig del i att få ut information om utbildningarnas innehåll i relation till yrkeskrav och vi kan få en samsyn kring behov och varför yrkesutbildningar är viktiga för invånarna i Filipstad.

**Förbättringsarbete**

Vi behöver en samsyn mellan skola och arbetsgivare kring kraven på anställningsbarhet i relation till de förutsättningar våra vuxenstudier har. Begreppet ”anställningsbarhet” behöver definieras. Vi behöver även försöka motivera arbetsplatserna och handledare att ta emot elever med svenska som andraspråk i apl i syfte att kompetensförsörja arbetsplatserna och att ge de studerande möjlighet till anställning och egen försörjning.

**Kortsiktiga mål**

- För VO gäller att använda Vård- och omsorgscollege lokala styrgrupp för att diskutera och tydliggöra arbetsgivarens krav och förväntningar på eleverna samt att ge information om innehållet i vårdutbildningen och elevernas förutsättningar.
- Boka möte med kostenheten i Kristinehamn gällande APL-platser för elever i utbildningen RL och måltidsbiträde.
- Tydliggöra för yrkes eleverna vilka kriterier arbetsgivare ställer för anställningsbarhet i olika branscher.
- Göra en ny SWOT-analys av APL under våren.

**Långsiktiga mål**

- VO behöver jobba vidare med att hitta former för elevråd och elevernas inflytande och delaktighet.
- Medverka till att Programråd på VO startas under året.



### **7.7.3 Systematiskt kvalitetsarbete för en god arbetsmiljö**

#### **Bakgrund:**

Eftersom vi fått allt svårare att få ut eleverna på APL ökar detta oron och arbetsbördan för oss lärare att hitta lämpliga APL-platser och handledare i god tid främst inom vårdutbildningen. Detta skapar även en oro för eleverna då väntetiderna på besked om placering, ansvarig handledare och scheman är för lång. Ibland kan eleven få besked endast en vecka till några dagar innan APL startar.

För FS, Livs och lokalvård är utbildningen nystartad och kräver kartläggningar av arbetsplatserna med uppstartsmöten. Här behövs det lyhördhet mot arbetsplatser som är inblandande. Har många nya handledare och flera behöver stöttning att ta emot elever. Tillgången på APL-platser för RL är i nuläget gott även om många handledare uppger att de är trötta och har lite tid för handledning av elever.

#### **Uppföljning/Underlag som behöver samlas in för att kunna göra en analys**

*Statistik, enkäter, elever, lärare, kursråd, elevråd. Utvärdering från föregående verksamhetsplan – kvalitetsredovisning.*

- Resultat från vårdutbildningens SWOT-analys 2022 visar på en ökad svårighet att hitta intresserade verksamheter och handledare att ta emot elever.

#### **Analys**

Oron kring att få motiverade APL-platser påverkar oss lärare och ger en ökad arbetsbörda att ligga på och hitta APL-platser och handledare. För eleverna på vårdutbildningen har det inneburit att de fått en ökad oro för sena besked om apl-placeringar och tillgång till schema, främst för de elever som har barnomsorg, men också för de elever som arbetar i kombination med studier. Finns redan en rutin på VO med fasta APL-perioder fördelade på 3 perioder på höstterminen och 4 perioder på vårterminen. Finns också tre utsedda samordnare, en för varje verksamhet SÄBO, hemtjänst och funktionsstöd/social psykiatri. Rutinen behöver dock förbättras för att underlätta verksamhetens och skolans planering samt elevernas möjligheter att få schema i god tid.

RL gör matchningen av elev och lämplig arbetsplats själva utan tillgång till samordnare vilket gör att läraren tar ett stort eget ansvar. Här är kartläggningen inför utbildningsstarten avgörande för hur väl matchningen mellan elev och arbetsplats blir. Om det i kartläggningen

inte framkommit eventuella diagnoser eller annat som kräver anpassningar kan fel matchning medföra stora problem för alla parter. Branschen är fysiskt tung och har hög stressbelastning, varför kartläggningen är viktig, inte minst för eleven.

### **Förbättringsarbete**

För FS, livs och lokalvård är nystarten av utbildningarna och kartläggningen av nya arbetsplatser prioriterat. Vi behöver även se över rutinerna för beställning av apl-platser och underlätta flödet av och placeringar av elever på apl-platser för vårdutbildningen. På RL ligger fokus på att matcha rätt elev med rätt arbetsplats medan FS, livs och lokalvård har fokus på nystart och hitta arbetsgivare och handledare till utbildningen.

### **Kortsiktiga mål**

- För VO gäller att prova ut en ny beställarmodell av APL-platser där platserna bokas hos samordnare 1 gång/termin redan vid terminsstarten för att få en bättre överblick och snabbare besked om schema till eleverna.
- Vi behöver få möjlighet att dela våra ALM i yrkeslag oftare för att kunna jobba med programspecifika planeringar och samarbeten.
- FS-Livs-Lokalvård Skapa/behålla bra kontakter med APL platser

### **Långsiktiga mål**

- Fortsätta vårt arbete med APL-modulen på Skolverket i syfte att säkerställa att APL följer de regler som finns.
- För VO gäller att använda arbetet i gruppen för APL-frågor för att se över APL-behovet kontinuerligt tillsammans med gymnasiets lärlingsutbildning. Vi kan samarbeta för att undvika att det skapas ”toppar” och konkurrens om handledare. Vi kan få ett jämnare flöde och fördelning av elever i verksamheterna.
- FS-Livs-Lokalvård vill jobba för att apl-platserna finns kvar även till hösten

## **7.8 Östra Värmlandssamverkan/ Regionalt yrkesvux/**

### **Bakgrund:**

Syftet med satsningen har varit att motverka brist på personer med yrkesutbildning och att nå grupper som saknar yrkesinriktad gymnasieutbildning, eller har en gymnasial yrkesutbildning som behöver kompletteras. Regionen har tagit fram ett samverkansavtal för hela Värmland.

Det finns en samverkan inom yrkesvux i östra Värmland mellan Storfors, Kristinehamn och Filipstads kommun. Syftet med samverkan är att säkerställa frisök mellan kommunerna vilket innebär att kommuninvånarna har tillgång till de tre kommunernas utbildningsutbud.

Utbildningarna är fritt sökbara. Det finns två olika typer av sökbara utbildningar, samorganiserade och kommunorganiserade. Samorganiserade tar kommunerna gemensamt ansvar för. Studie-och yrkesvägledning gemensamt, APL-platser står hemkommunen för. Kommunorganiserade tar anordnande kommun ett helhetsansvar i utbildningens alla delar.

Vi har påbörjat arbetet med regelbundna träffar för att samverka kring befintliga och nya utbildningar i Östra Värmland. Samt fortsätter träffarna på regional nivå.

Samverkan kring utbildningsplanering och prissättning behöver utvecklas inom Östra Värmlands samverkansavtal så att vi har en gemensam modell för prissättning. Nytt för 2022 är kombinationsutbildningarna.

På regional nivå har vi haft workshop för att gemensamt arbeta fram ett samverkansavtal med friplatser som alla i regionen kan söka.

### **Uppföljning/Underlag som behöver samlas in för att kunna göra en analys**

Genom våra rektorsnätverk regionalt och i Östra Värmland och skolchefsnätverket vilka intentioner det finns. Olika utredningar som rör Komvux.

### **Analys**

Vi har haft regelbundna träffar för att öka samverkan och samarbetet i Östra Värmland med fokus på fler kvalitativa yrkesutbildningar. Detta arbete kommer fortsätta under 2023.

**Förbättringsarbete**

Komvux behöver förankra förslaget gällande regionalt samverkansavtal för yrkesvux med skolchefen och huvudmannen.

Under 2022 har vi i regionen arbetat fram ett samverkansavtal som omfattar alla 16 kommuner i Värmland samt Region Värmland för frisök gällande yrkesutbildningar inom regionen. Avtalet är undertecknat och kommer gälla från och med 20230101. Under året 2022 har workshops genomförts i tre grupper som tagit fram riktlinjer som rör:

Utbud, prissättning samt ansökan, antagning och marknadsföring.

**Kortsiktiga mål**

Regional uppföljnings- och planeringskonferens; alla 16 kommuner samt RV. Fokus på utbudsplanering utifrån kompetensförsörjningsbehovet regionalt.

**Långsiktiga mål**

- *Hur ska samverkan utvecklas vidare?*
- *Administration, ansökan, antagning.*
- *Hur ser behoven ut regionalt inom olika yrkesområden?*
- *Vilka specifika utbildningar inom respektive yrkesområde?*
- *Vilken form av utbildning ska genomföras? (på plats, flex, distans, lärling, kombination etc.)*
- *Vilka är utförarkommunerna?*
- *Hur skapas regional spridning?*
- *Digitala utbildningslösningar?*
- *Behövs upphandlingar; lokalt/regionalt?*
- *Dimensionering inom utbildningarna = antal platser? Behövs justeringar av beslutade volymer*
- *Verksamhetsuppföljning - vad ska granskas? nyttjade platser, söktryck etc.*
- *Kvalitetsuppföljning - hur skapas en gemensam mall för kvalitetsuppföljning*
- *Yrkeslärarkompetensen - rörlighet?*
- *Marknadsföring*

## **8. Kvalitetsindikatorer och aktiviteter för att nå målen**

- Ett systematiskt utvecklingsarbete inom alla områden
- Undervisning som vilar på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet
- Studie- och yrkesvägledning med styrande individuella studieplaner
- Fördjupande pedagogiska samtal med elever om framåtsyftande mål.
- Kompetensutveckla lärarna genom utbildning genom kollegialt lärande med fokus mot – specialpedagogik och svenska som andraspråk i vuxenutbildning
- Sprida kunskap om vuxnas lärande lokalt, regionalt och nationellt
- Matcha efterfrågan och behov av utbildning
- Regional samverkan
- Betyg i svenska, engelska, matematik
- Nationella prov på Sfi/resultat
- Nationella prov på komvux – svenska, engelska och matematik/resultat
- Statistik på kursbetyg inom alla ämnen med fokus på SFI, sve/sva, engelska och matematik.
- Resultat av medarbetarenkäten
- Resultat av elevenkäter.
- Utvärdering av kompetensutvecklingsdagarna
- Uppföljning av avbrott
- Elevsamtal
- Framöver även betygsuppföljning i övriga kurser
- Skolinspektionens rapporter och granskningar
- Vuxenutredningar och forskning mot vuxenutbildning.
- Incidentrapportering

## **9. Insatser för att nå utvecklingsmålen**

- Genomföra professionella vägledningssamtal
- Upprätta arbetsmarknadskontakter
- Upprätta samverkan med Arbetsförmedling (AF), Arbetsmarknads och integrationsmyndigheten (AIE) och Socialtjänsten.
- Samverka regionalt med kommunerna i Värmland
- Inhämta kunskap om utbildningsbehov
- Behålla en utbildad och engagerad personal
- Använda modern informations- och kommunikationsteknologi
- Skapa utrymme för regelbundna personliga möten, som ger möjlighet till formativ utvärdering
- Öka tydligheten för eleverna, både i klassrummet och genom kommunikation via Teams.
- Regelbundet följa upp individuella studieplaner och lärmiljö
- Synliggöra de personliga framgångarna, som inte direkt framgår i betyg och nyckeltal
- Ge individuellt stöd så långt det är möjligt
- Utveckla våra former för samarbete, både kollegialt och i klassrummet
- Gemensam rättning, nationella prov.
- Regelbundet följa upp kunskapsutvecklingen
- Göra hemsidan mer informativ – omarbetning pågår
- Bygga nätverk
- Samverkan med andra instanser tex Arbetsförmedling och Arbetsmarknads och integrationsmyndigheten.
- Samverka med andra kommuner framförallt inom den regionala samverkansgruppen
- Lyfta goda exempel till andra externa samarbetspartner.
- Utarbeta respektive utveckla kurser för distansstudier
- Erbjuder varierad studietakt och än mer flexibla lösningar
- Samverka i personalgruppen för utbildning på rätt nivå
- Erbjuder personal adekvat kompetensutveckling både individuellt och gemensamt för att behålla en välutbildad lärarkår som är väl rustad att klara sitt uppdrag
- Utveckla instrumenten för utvärdering – både gemensamt och på kursnivå

- I ännu högre grad nyttja Teams för kommunikation med elever, kursplanering, upplägg, bedömning, etc.
- Kompetensutveckla lärarna i Alignment och Teams.
- Få tillgång till och kunskap om annan teknik som förstärker inlärningsprocessen
- Utarbeta en plan för kommande behov gällande både pedagogik och teknik
- Utveckling av arbete med Ipads för elever med särskilda behov
- Se till att det finns tillräckliga möjligheter för elevernas datoranvändning både med lärarstöd och för självständigt arbete
- Hålla vår likabehandlingsplan levande och göra innehållet känt för våra elever, vilket också innefattar att de ska vara delaktiga i den årliga revisionen
- Ha ett aktivt demokratiarbete, bland annat genom bearbetning i kurser och temadagar både för personal och elever – vid fastlagda tider under terminen
- Gemensamt elever/personal utarbeta värdegrundsregler för verksamheterna
- Vara ständigt uppmärksamma på och rapportera om de demokratiska värderingarna i något sammanhang åsidosätts eller hotas