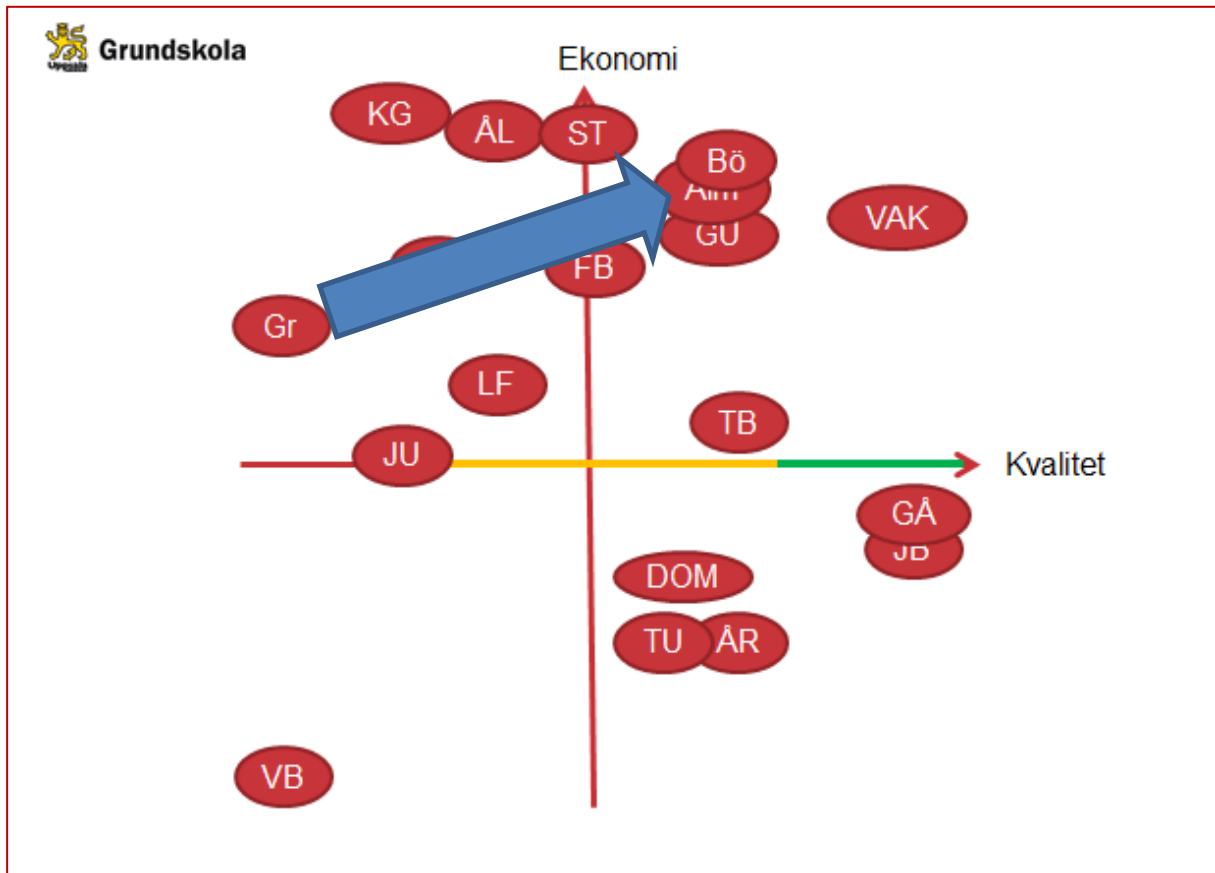


Gränbyskolans verksamhetsplan 2016



Gränbyskolans vision

– varför finns vi?

Vi leder unga människor att bli hänsynsfulla, trygga, ansvarstagande och demokratiska medborgare, och på vetenskaplig grund tränar och utmanar vi målmedvetet och systematiskt alla elever så att de utvecklar sina kunskaper och färdigheter, sin lust att lära, sin självsäkerhet och självkänsla, så att alla förverkligar sina mål efter sin fulla potential.

I ett vidare perspektiv bidrar varje elev till ett bättre samhälle och en bättre värld.

Verksamhetsidé

En elev på Gränbyskolan känner sig trygg, bekräftad, sedd och hon eller han kan tydligt se sina kunskaper växa tack vare att hennes eller hans mål och utveckling är synliggörs. En elev går på vår skola för att hon eller han – och föräldrarna – *vet att det är en bra skola*. Eleven går på Gränbyskolan för att hon eller han vill – och kan!

Den som arbetar på Gränbyskolan är professionell, engagerad och passionerad och ser hela skolans elever som sin egna. Personalens känner ett *tydligt VI* och medarbetarnas fördjupade samarbete har elevens hela studiesituation i fokus: lärande, *lust*, trygghet, trivsel och mående. Samarbetet bygger på kollegialt lärande, utmaningar, höga förväntningar, vetenskaplig grund, tydliga mål, tillit, öppenhet, hänsyn, systematik, problematisering och återkoppling. Kring allt arbete sker en gemensam reflektion. Den som arbetar på Gränbyskolan gör det för att hon eller han vill – och kan!

Ledningsdeklaration

Gränbyskolans rektor och ledningsgrupp ska i varje samtal, i varje beslut och i varje stund leda enligt nyckelorden i Uppsala kommuns arbetsgivarpolicy:

- Visa *mod*
- Vara *tydlig*
- Vara *förebild*
- Vara *engagerad*

Att vara en modig ledare på Gränbyskolan innebär att ledaren ...

- granskar/utmanar/problematiserar föreställningar
- skapar en atmosfär av ständig förbättring där förslag och initiativ välkomnas
- gör allt för att uppnå mål, påminner om dem ständigt
- känner snabbt igen situationer där förändring behövs
- har modet att göra nödvändiga förändringar
- korrigerar tydligt när medarbetare inte arbetar enligt verksamhetsplanen

Hela rektorns yrkesutövning ska vara tryggt förankrad i modern ledarskapsteori.

Anders Danell, Gränbyskolans rektor. Augusti 2016.

Uppföljning av målen i föregående verksamhetsplan

Plan för läsåret 15/16

Mål <i>VAD</i>	Handling som planerades i förra årets VP <i>HUR</i>	Uppföljning <i>HUR och NÄR</i>	Utvärdering <i>HUR GICK DET?</i> Juni 2016
-------------------	--	-----------------------------------	---

Några av de uppsatta målen i förra årets VP var snarare *medel* än *mål*, varför vissa av fjolårets mål har redigerats in som handlingar i stället för egna mål.

Mål som har uppnåtts och handlingar som har genomförts, är grönmarkerade.

Mål som inte har uppnåtts och handlingar som inte har fullföljts, är rödmarkerade.

Lärande- och undervisningsprocessen ("pedagogiska och didaktiska förbättringsprocessen")

<p>a) 100 % behöriga till gymnasiet.</p> <p>b) Meritmedelvärde 230 i ÅK 9.</p> <p>c) Värdena för lust att lära har ökat</p> <p>d) Bland utvecklingsgruppens medlemmar finns ett gemensamt förhållningssätt i bedömning och för gemensamma kravnivåer.</p>	<p>- Under varje skoldag möter eleverna minst ett exempel på formativ bedömning, IT-pedagogik och arbete med ämnets språk.</p> <p>- Alla lärare har genomgått hela eller stora delar av Skolverkets bedömningskurs.</p> <p>- Gemensamma planeringar/lärandemål finns i varje ämne (i uppföljningen: ämnena har påbörjat arbetet)</p> <p>- Inga ensamseglare finns på Gränbyskolan.</p> <p>- 100 % av lärarna har fått minst tre lektionsbesök av sin närmaste chef. (i uppföljningen: i medeltal 2 besök/lärare)</p> <p>- Alla lärare har gjort och haft <i>flera</i> lektionsbesök – och de känns värdefulla!</p> <p>- Undervisningsresultaten följs upp och analyseras på lärar-,</p>	<p>a) Juni 2016</p> <p>b) ""</p> <p>c) SKL:s 7 mjuka VT 2016</p> <p>d) Uppföljning juni och augusti</p>	<p>a) 89,58</p> <p>b) 212,1</p> <p>c) Minskning</p> <p>d) En sådan kultur har börjat befastas och spridas. Den fullständiga likvärdigheten är inte helt säkerställd, men förutsättningarna har ökat tack vare en medvetenhet och samarbetskultur.</p>
---	---	---	---

	utvecklingsgrupps- och enhetsnivå – och ger avtryck i planeringen av nästa läsår.		
Kulturprocessen ("vi-skapandet")			
<p>a) 100 procent av alla elever känner sig trygga.</p> <p>b) 90 % av medarbetarna skulle rekommendera Gränbyskolan som arbetsplats.</p> <p>c) Antalet konstaterade kränkningar minskar för varje termin.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Synliga och agerande vuxna - Normarbete - Nolltolerans och ALLTID rapport - Konsekvenstrappa - Trygghetsgrupp/Gränbykulturgrupp - Arbete med elevers disciplin, ansvarstagande, grabbighet och payback-mentalitet. - Gemensamt återkommande arbete med arbetsmiljöplanen. - Flera samarbeten ska ha pågått under läsåret inom "Husgruppen". - Minst tre samarbeten och en gemensam trivselaktivitet med Liljeforsskolan. (i uppföljning: ett samarbete och en trivselaktivitet.) - Skolan har en lightversion av planen mot kränkande behandling. Denna är känd i alla klasser. - Bearbetning av den aktuella planen mot kränkande behandling. - Arbete på mentorstid i alla klasser. - Skolans konsekvenstrappa är känd för varje elev. - Trivsel och trygghet följs upp och analyseras på mentors-/klass- och enhetsnivå – och ger avtryck i planeringen av nästa läsår. - Wall of fame. - Vägg med personallentré. - Utsmyckningar som förstärker värdegrundsarbetet. 	<p>a) SKL:s 7 mjuka</p> <p>b) Lokal medarbetarenkät</p> <p>c) Uppföljning i juni</p>	<p>a) 83 resp. 85 %</p> <p>b) 93 %</p> <p>c) Nivån håller sig någorlunda konstant. Alla kända kränkningar anmäls och utreds.</p>

Omorganisationsprocessen ("ansvars- och delaktighetsprocessen")			
<p>a) 90 % av medarbetarna upplever att utvecklingsgrupperna har varit positiva för skolan.</p> <p>b) 90 % av medarbetarna upplever tydlighet i rutiner, uppdrag och syften för olika grupper och möten.</p> <p>c) 90 % av medarbetarna upplever att ledarskapet är tydligt och närvarande.</p> <p>d) 90 % av medarbetarna har förtroende för skolans ledning.</p>	<p>Varje medarbetare har ett målkort som visar hennes eller hans ansvar för skolans förbättringsarbete under läsåret. Målkortet är nära kopplat till målbild 2020.</p>	<p>c) Enkät: lärares arbetsbelastning VT 2016</p> <p>d) och e) Enkät: lärares arbetsbelastning VT 2016</p>	<p>a) Uppföljningen av upplevelsen gjordes inte systematiskt, men många uttrycker positiv inställning till utv.</p> <p>b) Målet formulering stämmer inte helt överens med enkätens fråga, men skolans möten får värdet 2,91 i meningsfullhet (av 5).</p> <p>c) och d) Målets formulering stämmer inte helt överens med enkätens frågeformulering, men adekvata frågor kring rektors ledarskap hamnar högt över 4 (av 5).</p>
Marknadsföringsprocessen ("bli känd-processen")			
<p>a) Kö till ÅK 6 och 7.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Analys och marknadsföringsstrategi - Uppsökande marknadsföring (skolor, idrottsföreningar, övr. föreningsliv) - Förtydliga valprofilerna - Marknadsföringsaktiviteter: Provgång, infokväll, annonsering - Målmedveten satsning på att bli ett positivt samtalsämne i media och vid middagsbord. - Positivt, ärligt och professionellt 	<p>a) antagningssiffror aug 2016</p>	<p>a) Skolan minskar och vi har ingen kö, men antagningssiffrorna motsvarar prognosen i maj.</p>

	<p>agerande i alla lägen. - Satsning på inre marknadsföring.</p> <p>- Skolan märks mer i olika positiva sammanhang LÅ 2015/2016 2015 än HT 2014</p>		
--	---	--	--

Nulägesanalys

1. Kunskapsresultat

Styrkor och förbättringar under läsåret

- Andel elever i ÅK 9 som uppnår målen i samtliga ämnen har ökat årligen sedan 2013 och ligger nu på 79,9%.
- Skolans meritmedelvärde i ÅK 9 ligger någorlunda konstant, med en liten positiv utveckling relativt 2014. Särskilt flickorna i ÅK 9 lyckas bra i skolan, och de ligger nära vår nivå för "Bäst i Sverige" (betygsmedel C).
- Andel behöriga till gymnasieskolan ligger stadigt kring 90 % årligen, med förra året som undantag: sedan i fjol har andelen ökat med nästan 10 procentenheter. För flickorna har andelen ökat årligen medan pojkarna har ökat relativt föregående läsår.
- Gränbyskolans matematikbetyg i ÅK 9, medel D. Över det kommunala snittet.
- I åtta ämnen i ÅK 6 var betygssnittet över D: modersmål, bild, engelska, musik, slöjd, fysik, svenska, kemi
- I alla ämnen utom tre i ÅK 9 låg betygssnittet över D. Resultatmålet i målbilden "Bäst i Sverige" ligger på betygsmedel C.
- Gjort och klarat alla delprov i NP ÅK 9: Gränbyskolan ligger över kommunsnittet (60,42 %).
- NP i engelska ÅK 6 ligger på en stabil nivå, t.o.m. liten ökning i "klarar-andel" sedan föregående läsår. Pojkarna står för förbättringen.
- NP i svenska ÅK 6 ligger på en stabil nivå, t.o.m. liten ökning i "klarar-andel" sedan föregående läsår. Pojkarna står för förbättringen.
- Mycket goda resultat i NP i Ma ÅK 9, särskilt för pojkarna (100 % klarade provet).
- I NP i svenska ÅK 9 ligger resultaten på en stabil nivå, med en liten årlig positiv förbättring.
- I NP i engelska ÅK 9 ligger resultaten på en stabil nivå, med en positiv förbättring relativt föregående läsår. Förbättringen finns hos pojkarna.
- I både NO och SO förbättrarbåde pojkar och flickor sina resultat i NP. Särskilt tydlig är förbättringen i NP i NO sedan föregående läsår.
- I NP i EN och SV i både ÅK 6 och ÅK 9 överensstämmer resultatet med slutbetyget i högre utsträckning på Gränbyskolan än i kommunen och riket. I matematik-NP ligger Gränbyskolans överensstämmelse i nivå med kommunens övriga skolor.

Utmaningar och förbättringsområden

- ÅK 6 på Gränbyskolan får lägst meritmedelvärde i kommunen. Både pojkar och flickor tappar i resultat i ÅK 6; särskilt markant negativ förändring finns hos flickorna.
- ÅK 6 på Gränbyskolan får lägst värden för andel elever som når målen i alla ämnen. Värdet är uppseendeväckande lågt: bara drygt var tredje elev (39,2%) klarar målen i alla ämnen, medan kommunsnittet ligger på nära 80 %.

- NP i engelska ÅK 6 sjunker årligen; särskilt stort tapp sedan föregående läsår i ”klarandel”. Resultaten sjunker hos både flickor och pojkar.
- I de flesta värden för ÅK 6 och 9 på Gränbyskolan står flickorna för de sjunkande värdena, medan pojkarna stärker sina värden något.
- I samhällskunskap, svas och geografi var betygssnittet i ÅK 6 lägre än E.
- På vårterminen sattes 416 F. Varje F är ett misslyckande för skola och en bekräftelse på att skolan inte har väckt lust att lära och att extra anpassningar eller särskilt stöd inte har fungerat.
- Betygen i svenska som andraspråk är få och det är svårt att dra några generella slutsatser kring detta, men med tanke på att resultaten ändå generellt sett är låga, finns det behov av en särskild och mer ingående analys av SVAS-resultaten.

2. SKL:s mjuka värden

Styrkor och förbättringar under läsåret

- Alla kränkningar anmäls och utreds
- Rapporteringsfrekvensen i Skola24 har legat på en stabil nivå sedan oktober 2014; sedan april 2015 har utvecklingen varit svagt positiv.
- Den giltiga frånvaron har haft en svag minskning sedan oktober 2014.

Utmaningar och förbättringsområden

- Positivt att antalet kränkningar inte ökar, men antalet måste sänkas (nu sker 14 fall per termin).
- I den senaste elevenkäten har Gränbyskolan tappat i samtliga 7 mjuka värden.
- Den ogiltiga frånvaron har ökat (om än svagt) sedan oktober 2014.
- Den totala frånvaron ligger stabilt strax över 7,5 % sedan april 2015. Positivt att frånvaron inte ökar, men uppseendeväckande att Gränbyskolans elever i snitt är borta mellan en fjärdedels och en halv skoldag per vecka.

3. Övriga styrkor och förbättringsområden

- En ekonomi i balans och en nöjd personal (93 % rekommenderar Gränbyskolan som arbetsplats) ger goda förutsättningar för skolförbättring.

4. Omvärldsanalys

Med en nöjd och trygg personal och en balanserad ekonomi finns goda förutsättningar för att Gränbyskolan ska lyckas. Orosmoln när det gäller dessa båda styrkor är att det har visat sig vara svårt att locka tillräckligt många elever för att kunna säkerställa en kontinuitet i klassammansättningar och tjänstefördelningar. Det kommande läsårets tjänsteunderlag är fortfarande en öppen fråga fram till cirka 1 april varje år, vilket skapar oro och stör utvecklingsarbetet. Ett stort utvecklingsarbete i sin tur leder till oro och sämre undervisning. En viktig nyckelfaktor är alltså elevtillströmningen: med god elevtillströmning ges utrymme för långsiktighet och trygghet. Elevtillströmningen i sin tur bygger på ett gott rykte, och ett gott rykte för en skola, har sin grund i goda elevresultat och hög brukarnöjdhet: ett ökat lärande leder alltså

inte bara direkt till höga resultat för skolan, utan ett ökat lärande lockar fler elever, vilket i sin tur ger bättre ekonomiska och sociala förutsättningar för en effektivare skola; Gränbyskolans undervisning måste förbättras i hela huset!

5. Särskilda satsningar

(se handlingar i plan för läsåret nedan)

6. Välskötthet

”Gränbyskolan har en nöjd personal och en god ekonomi, men en pedagogisk verksamhet som måste förbättras”. Så skulle nuläget för Gränbyskolan kunna sammanfattas i en mening.

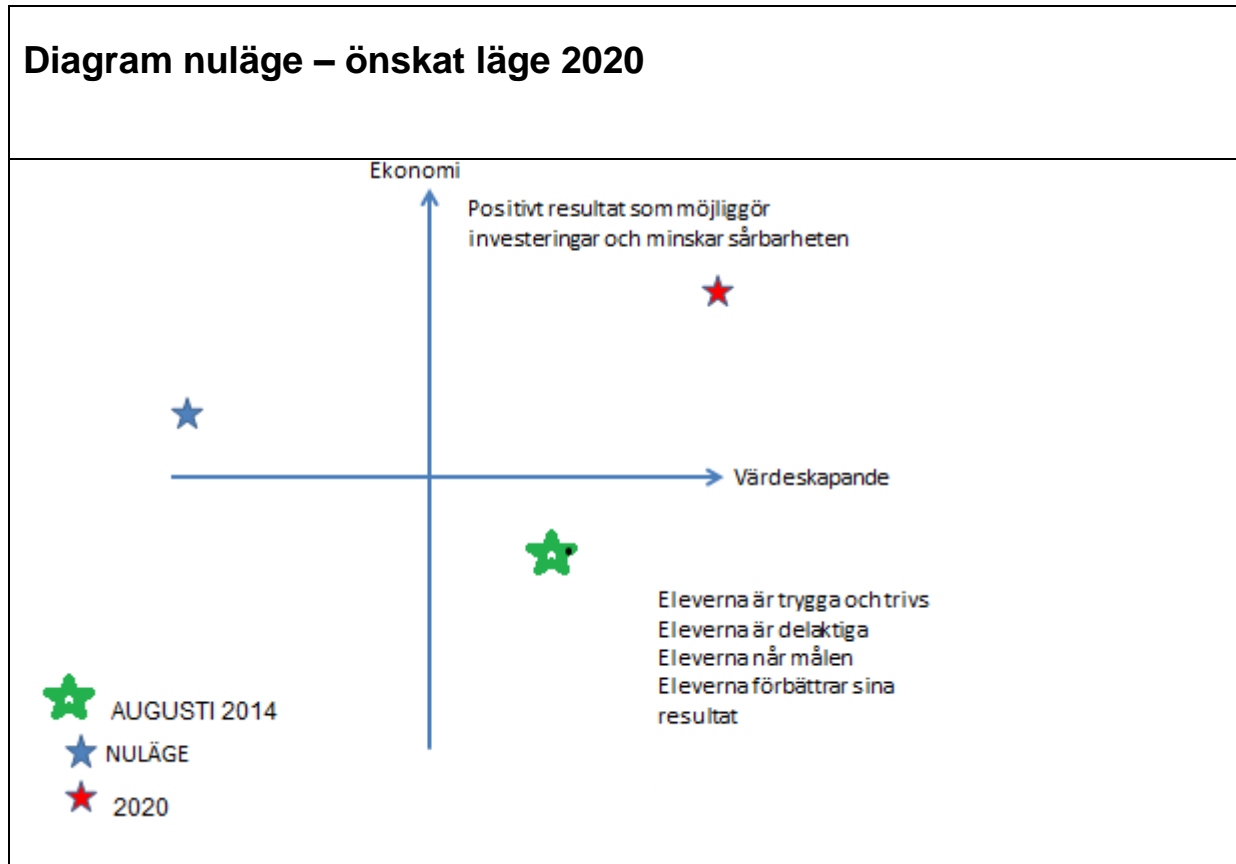
Minskande meritvärden och samtidigt ökande andel med gymnasiebehörighet innebär att vi på Gränbyskolan stärker lärandet hos de svagaste, medan andelen studiestarka elever sjunker. Det kan tyda på att Gränbyskolan är en skola för de svagare eleverna, men samtidigt en skola som inte är framgångsrik på att lyfta de starkaste eleverna tillräckligt. En utjämning som de svagare eleverna tjänar på, medan de starka eleverna är förlorarna. SKL:s 7 mjuka och studieresultaten hänger intimt samman, och förbättring måste ske inom samtliga områden.

Kärnan i förbättringsarbetet det kommande läsåret och de närmaste läsåren därpå ligger i att hela skolan måste bli en kollektivt lärande organisation där alla ärligt drar tillsammans åt samma håll, att studiemotivationen höjs genom att eleverna möter lektioner med tydligt syfte och mål, att verkligt BFL bedrivs, att IT och vetenskapligt förankrad metodik används i varje klassrum för att lyfta undervisningen, att kollegor lär av varandra och problematiserar sin praktik, att elever som riskerar att inte nå målen snabbt uppmärksammas och får adekvata och effektiva anpassningar.

Läsåret 2016/2017 är ett ödesår i arbetet mot att bli Sveriges bästa skola 2020. Resultaten måste börja öka detta läsår om hela målbilden ska behålla sin trovärdighet!

Långsiktig målbild: Gränbyskolan 2020 – Bäst i Sverige

- Ökning av kunskapsresultat till betygsmedel C
- Minskad frånvaro årligen fram till juni 2020
- Minskat antal kränkningar årligen fram till juni 2020
- 100 % elevtrygghet
- Ekonomi i balans (uppnått)
- Hög personalnöjdhet (cirka 95 % - uppnått)



Strategiska satsningar

Se Handlingar nedan.

Plan för läsåret 16/17

Mål <i>VAD</i>	Handling <i>HUR</i>	Uppföljning <i>HUR och NÄR</i>
Andelen elever som når målen i alla ämnen i ÅK 6 måste höjas till samma nivå som i ÅK 9 (cirka 75 %).	<ul style="list-style-type: none"> Tydliga uppdrag för förstelärare, ledningsgruppsmedlemmar och utvecklingsgrupper, som samtliga pekar mot årets mål för skolan. De uppdragen utmynnar i sin tur i fler konkreta handlingar än dem som finns i detta dokument. Dessa dokumenteras i andra sammanhang i målkort och minnesanteckningar. Röd tråd för utvecklingsgrupperna: Unikum, helhetsgrepp kring LGR11, likvärdig bedömning för lärande (BFL), kollegialt lärande, variation i undervisningen Ny mötessnurra för fler möten med 	Termins- och läsårsavslut, delavstämningar vid utvecklingssamtal.
Andelen elever som når målen i alla ämnen ska fortsätta att öka.		Termins- och läsårsavslut, delavstämningar vid utvecklingssamtal.
Medelbetyg i ÅK 6: betyg D		Termins- och läsårsavslut, delavstämningar

	kollegialt lärande.	vid utvecklingssamtal.
Medelmeritvärdet för varje ämne i ÅK 9 = minst 14. (d.v.s. nära C; de högre betygen över D ska bli vanligare)	<ul style="list-style-type: none"> • Tydliga mål för varje medarbetare och arbetsgrupp, som samtliga pekar mot årets mål för skolan. Varje enskild medarbetare och varje utvecklingsgrupp ska känna ansvar för sina egna resultat. De enskilda målen utmynnar i sin tur i fler konkreta handlingar än dem som finns i detta dokument. Dessa dokumenteras i andra sammanhang i målkort och minnesanteckningar. 	Termins- och läsårsavslut, delavstämningar vid utvecklingssamtal.
Inget ämne ska ha lägre betygssnitt än E i åk 6.	<ul style="list-style-type: none"> • Unikum implementeras under läsåret. • Särskilt analysarbete och formulering av åtgärder för att höja flickornas resultat (konkretiseras i höst). 	Termins- och läsårsavslut, delavstämningar vid utvecklingssamtal.
<ul style="list-style-type: none"> • Positiv utveckling för meritvärden i både ÅK 6 och 9. 	<ul style="list-style-type: none"> • Särskild analys av svas-resultaten, samt formulering av åtgärder (konkretiseras i höst). • Ny ledningsgrupp för ökad delaktighet, ökad transparens, bättre underbyggda beslut samt fler förebilder som sprider verksamhetsplanens innehåll och anda. 	Termins- och läsårsavslut, delavstämningar vid utvecklingssamtal.
<ul style="list-style-type: none"> • Ökad andel gymnasiebehöriga. 	<ul style="list-style-type: none"> • Varje medlem i ledningsgruppen utöver rektor driver arbetet i var sitt förbättringsområde på skolan. 	Termins- och läsårsavslut, delavstämningar vid utvecklingssamtal.
<ul style="list-style-type: none"> • Antalet F ska halveras. 	<ul style="list-style-type: none"> • Centrala budskap som ska omfatta alla i huset – och upprepas ofta av ledningen: <ul style="list-style-type: none"> - Alla elever är allas elever. - Se till kunskapskraven, inte till stoffet. - Allt vi gör ska leda till att "Gränbybollen" förflyttas åt höger i kvalitetsgrafen. - Öka elevernas motivation och lust att lära med tydligt syfte och mål med varje lektion, samt tydliga lektionskrav kopplade till kunskapskraven. - Effektivt arbete med elever som riskerar att inte nå målen: rapport till elevhälsan, omedelbara anpassningar, dokumentation (blankett och "lakan") - Problematiseringskultur, de Bonos hattar - Elevhälsan börjar i klassrummet - Allt framgångsrikt elevhälsoarbete bygger på den goda relationen mellan eleven och läraren - De välfungerande anpassningarna planeras i det vanliga samtalet mellan kollegor. • Uppföljningskultur, allt följs upp enligt SKA-hjulet – gemensamt! 	Termins- och läsårsavslut, delavstämningar vid utvecklingssamtal.

	<ul style="list-style-type: none"> • Kollegialt lärande kring Unikum/gemensam bedömning/gemensam planering/omtag kring LGR11 • Återkommande inslag på APT: läge i förhållande till skolans prioriterade mål • Smart rekrytering, utnyttja vakanserna – all ny personal måste matcha andan och avsikterna i detta dokument. • Senarelagda utvecklingssamtal: elevstyr, utgångspunkt i Unikum, ”samtalskort” för läraren; lärande, närvaro, mående, mat och sömn • Införande av obligatorisk pedagogisk frukost varannan vecka, med aktuella teman och best practice. • Varannan vecka klasskonferens • Styrning via ”anpassningslakan” för varje klass • Systematisk uppföljning kring F-varningar och F. Enskild lärare ansvarig/plan för ökat lärande för respektive elev • Mentor ringer hem till alla sina elever vid läsårsstart. • Utprövning av tvålärarskap i fem grupper • Rektor mer instruktiv i sitt ledarskap (i enlighet med denna VP): fler samtal, fler lektionsobservationer. 	
<p>Sjunkande antal kränkningar i relation till f.g. läsår.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • (se även ovanstående punkter, vilka också påverkar SKL:s 7 mjuka) 	<p>Termins- och läsårsavslut.</p>
<p>Positiv utveckling i samtliga SKL:s 7 mjuka värden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Föreläsning i lågaffektivt bemötande, samtalsstöd för alla lärare i syfte att förbättra relationen elev-vuxen, Återkommande återkopplingar till Stefan Hertz, Thomas Wikberg. • Styrd mentorstid för värdegrundsarbete, EH-arbete och förberedelse inför utvecklingssamtal, samt för- och efterarbete kring HT:s och VT:s elevenkäter, ANDT, hot o våld, vett och medier, studieteknik (UR), ordningsregler, SYV med ÅK9 (åtta tillfällen), SYV med ÅK 8. Skolsköterskas återkopplingstillfällen efter hälsosamtal, arbete med planen mot kränkande beteende. • Samarbete med Uppsala AIS kring klass 9B (och hela skolan) för gemensamt värdegrunds- och motiveringsarbete • Niornas klassaktivitet förläggs till HT i stället för i slutet av nian • Inkludera lärare i inkluderande arbetssätt via samarbete med spec/FBK-lärare • Föräldraaktiviteter två gånger per termin 	<p>Enkäter två gånger per termin.</p>

	<p>(föreläsare, gemensam diskussion). Kallas skolråd/föräldramöte som känns mindre frivilligt, så att fler kommer: mat, sömn, studieteknik, betyg och bedömning</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kulturbygge på skolan – för förbättrad relation, vi-känsla och motivation, förslag: <ul style="list-style-type: none"> - ”batalj” mellan elever och personal, utklädnad. - Återvändarelev återkommer till avslutningen och håller tal. - Vårshow via svenskan. - Friluftsdag. - Skol-SM. - Wall of Fame. - Kamp mot andra skolor. - Blås upp mattetävling och språkolympiad. - Högläsningstävlingen. - Skapa intresse för FBK-elevernas bakgrund. • Kuratorer och rektor gör återkommande djupintervjuer med utgångspunkt i SKL:s mjuka, återkopplar till undervisande personal och mentorerna. • Utveckla samarbetet med elevråd/elevskyddsombud (plan görs tidigt i HT) • Aktiviteter för att stärka tjejernas trygghet. Särskild analys av både flickor/pojkar när det gäller trygghet och studieresultat. Plan görs tidigt på HT. • 	
<ul style="list-style-type: none"> • Total frånvaro under 5 %. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fortsatt systematisk frånvarouppföljning via kuratorerna och mentorerna. • Rektor mer restriktiv gentemot elevers ledigheter. 	<p>Kuratorer gör uppföljning en gång per månad.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Total rapporteringsgrad i Skola24: 90 % 		<p>Kuratorer gör uppföljning en gång per månad.</p>