

Utvärdering av komplexa flernivåstyrda program

Ann Öhman Sandberg Örebro universitet

Ann.ohman@oru.se

Christina Ehneström Veta Advisor

christina@vetaadvisor.se

Syftet med vår presentation är:

- att belysa spänningsfältet mellan att utvärdera komplexa flernivåstyrda utvecklingsåtgärder och samtidigt
- bidra med användbara resultat för förändring och
- som ökar åtgärdernas hållbarhet.

Innehåll

- våra metodologiska utgångspunkter
- exempel på hur vi i har operationaliserat den teoretiska ramen i form av indikatorer
- exempel på hur resultaten har kommit till användning i verksamheter som har utvärderats

Aktivt ägarskap

för hållbar programutveckling

- Behovsdriven utveckling
- Kunskap om innehållsfrågor
- Delvis gemensam målbild
- Delegerat ägarskap

Utvecklingsarbete behöver svara mot en verksamhets behov, dvs.

Innebär att

- det finns ett djup i förståelsen av utvecklingsarbetets

Alla som deltar i ett utvecklingsarbete, på alla nivåer, behöver delvis dela en bild av vad målet för utvecklingsarbetet är

Ägarskapet behöver delegeras till alla nivåer i de verksamheter som ska realisera förändringen

Genomförande

Exempel Karriärläraryreformen

- Interaktiv ansats
- Programteori
- Databesamling i form av intervjuer och enkäter

Intervjustudie	Typ av intervju	Antal
Personer på förvaltningen	Telefonintervjuer	12
Skolledare	Intervjuer på plats	8
Karriärlärare	Gruppintervjuer på plats	10
Lärare i kollegiet utan karriärtjänster	Telefonintervjuer	31

Enkät	Antal möjliga respondenter	Svarsfrekvens
Rektorer	171	65 %
Karriärlärare	920	64 %

Dimension	Indikatorer	Analys	Slutsatser
Delegerat ägarskap	Tydlighet kring kriterier för tillsättning	Togs inte fram tillsammans med kollegiet.	Ägarskapet finns på några nivåer men är inte delegerat till alla nivåer och inte heller aktivt på alla nivåer
	Tydlighet kring uppdraget	Rektorer och karriärlärare är inte överens om tydligheten i roll- och ansvarsbeskrivningen.	
	Tydlighet kring de förväntningar som rektor har på karriärläraren	Rektorer och karriärlärare är inte överens om att rektor är tydlig med vilka förväntningar som rektor har på karriärlärarna. Även om fler rektorer anser att de är tydliga så anger 30 % att de inte är det.	
	Hur kollegiet uppfattar karriärlärarnas uppdrag	<p>Enbart en tredjedel av karriärlärarna menar att rektor är tydlig mot kollegiet kring förväntningarna på vad som ska åstadkommas inom ramen för karriärlärarens uppdrag.</p> <p>En ganska liten andel (dryg tredjedel) av rektorerna anger att kollegiet har en tydlig bild av vilka förväntningar de kan ha på de lärare som har karriärtjänster.</p> <p>Kollegorna upplever att karriärlärarnas uppdrag är otydligt.</p>	
	Skolledningen skapar delaktighet	Låg delaktighet både enligt rektorer och karriärlärare.	
	Implementeringen av karriärstegsreformen är en prioriterad fråga för skolledningen	På frågan om implementeringen av karriärstegsreformen är en viktig fråga för skolledningen skiljer sig rektorernas och karriärlärarnas svar. Här är det en mindre andel av karriärlärarna som anser att detta är en viktig fråga.	

Exempel på resultat som kommit till nytta på förvaltningsnivå

- Övergå från att styra till att stödja – inte ta över ägarskapet från områdescheferna.
- Det ska finnas ett skriftligt uppdrag.
- Uppdraget ska vara allmändidaktiskt för att kunna kopplas till enhetsmål och det systematiska kvalitetsarbetet
- I uppdragen behöver förutsättningarna, bl.a. de organisatoriska, tydliggöras.
- Uppdragen ska ges av rektor och vara transparenta.
- Bra om områdescheferna träffar karriärlärarna i samband med resultatdialogerna.
- Uppdragen bör årligen ses över.
- Inför nya förstelärartjänster/uppdrag ska det vara meriterande att ha arbetat på olika typer av skolor.

Exempel på utvärderingar och forskningsprojekt där det metodologiska ramverket har använts

- Stockholms stads implementering av karriärreformen
- Stockholm stads utvärdering av Läslyftet
- Kumla kommuns satsning på "Kunskap i fokus"
- Örebro kommuns satsning på Topp25 2015
- Projektet Take off (Västerås)
- Projektet IMA (Eskilstuna)
- Projektet Inkluderande rehabilitering (Göteborg)

Utmaning

- Hur skapas hållbarhet över tid när strategiska personer i ledningen eller en stor del av personalen byts ut?
- Hur skapas hållbarhet över tid när det under interventionens gång sker stora omvärldsförändringar?