



Malmö högskola
Lärarytbildningen
Skolutveckling och ledarskap

Examensarbete
10 poäng

Utvärdering av specialpedagogiskt arbete
En fallstudie
Evaluation of special education services
A case study

Kristina Ericsson

Specialpedagogisk påbyggnadsutbildning, 60 poäng
Vårterminen 2007

Examinator: Elsa Foisack
Handledare: Birgitta Lansheim

Malmö Högskola
Läraryrskutbildningen
Skolutveckling och ledarskap
Specialpedagogisk påbyggnadsutbildning
Vårterminen 2007

Ericsson, Kristina. (2007). Utvärdering av specialpedagogiskt arbete. En fallstudie. (Evaluation of special education services. A case study). Skolutveckling och ledarskap, Specialpedagogisk påbyggnadsutbildning, Läraryrskutbildningen, Malmö Högskola.

Syftet med mitt examensarbete är att undersöka hur det specialpedagogiska arbetet/insatserna kan utvärderas på organisations-, grupp- och individnivå, för att därigenom kunna stärka samarbetet mellan den ordinarie undervisningen och de specialpedagogiska insatserna, vilket på sikt ska leda till förbättring och utveckling av verksamheten.

Undersökningen har utförts som en kvalitativ fallstudie där datainsamlingen gjordes genom sex halvstrukturerade intervjuer med pedagoger verksamma på en skola i en storstadsregion. De intervjuade representerar skolan på organisations-, grupp- och individnivå.

Sammanfattningsvis pekar resultaten av min undersökning på att utvärderingen av det specialpedagogiska arbetet/insatserna bedrivs huvudsakligen av skolans resursgrupp, som uttrycker att de i sitt arbete saknar instrument och metoder för utvärderingsarbetet. Ledningen har ingen aktiv roll i utvärderingsarbetet, utan intar istället en tolkande roll vid genomgången av framkomna resultat inför den slutliga dokumentationen. Samarbetet mellan den ordinarie undervisningen och de specialpedagogiska insatserna är rikligt förekommande och välfungerande, mycket beroende på specialpedagogernas närhet till klasserna och deras kunskap om klassrumssituationen.

Nyckelord: kompetens, metoder, samarbete, specialpedagogiskt arbete, utvärdering

Kristina Ericsson
Beckasingatan 7
234 32 Lomma

Handledare: Birgitta Lansheim
Examinator: Elsa Foisack

FÖRORD

Jag vill varmt tacka de engagerade personer som valde att medverka i undersökningen och därmed möjliggjorde den.

Tack Birgitta Lansheim för dina kloka synpunkter och konstruktiva kritik.

Tack också till rektor och kollegor på min arbetsplats som har gett mig förutsättningar för denna undersökning.

Slutligen ett tack till min familj och mina vänner som har stöttat mig under skrivprocessen.

INNEHÅLL

1 INLEDNING	9
1.1 Bakgrund	10
2 SYFTE	11
3 LITTERATURGENOMGÅNG	13
3.1 Definition av begrepp	13
3.2 Historik	14
3.3 Tidigare forskning	15
4 TEORI	21
4.1 Organisationsteori	21
4.2 Sammanfattning	23
5 METOD	25
5.1 Allmänt om metod	25
5.2 Metodval	27
5.3 Pilotstudie	28
5.4 Undersökningsgrupp	28
5.5 Genomförande	29
5.6 Databearbetning	29
5.7 Tillförlitlighet	30
5.8 Etik	31
6 RESULTAT	33
6.1 Informanternas egna definitioner av specialpedagogiskt arbete/insatser	34
6.2 Vad innebär uppföljning och utvärdering för informanterna	34
6.3 Utvärdering av specialpedagogiskt arbete/insatser på organisations-, grupp- och individnivå	35
6.4 Samarbete mellan den ordinarie undervisningen och de specialpedagogiska insatserna	41
6.5 Dokumentation och presentation av framkomna resultat	42
6.6 Framtida utvecklingsmöjligheter för utvärdering av specialpedagogiska insatser	43
6.7 Sammanfattning av de viktigaste resultaten	44
7 ANALYS	49
7.1 Informanternas egna definitioner av specialpedagogiskt arbete/insatser	49
7.2 Vad innebär uppföljning och utvärdering för informanterna	49
7.3 Utvärdering av specialpedagogiskt arbete/insatser på organisations-, grupp- och individnivå	50
7.4 Samarbete mellan den ordinarie undervisningen och de specialpedagogiska insatserna	53
7.5 Dokumentation och presentation av resultat	53
7.6 Framtida utvecklingsmöjligheter för utvärdering av specialpedagogiskt arbete/insatser	54
8 SAMMANFATTNING OCH DISKUSSION	55
8.1 Sammanfattning	55
8.2 Metoddiskussion	56
8.3 Diskussion	57
8.4 Utvärdering i ett organisationsteoretiskt perspektiv	61
9 FORTSATT FORSKNING	63
REFERENSER	65
BILAGOR	67

1 INLEDNING

Arbetet behandlar ämnet utvärdering med inriktning på det specialpedagogiska arbetet/insatserna som utförs i grundskolans lägre skolår F-5. Ämnet känns angeläget att belysa eftersom många elever i dagens skola är i behov av särskilt stöd och erhåller det i klassen och/eller i särskilda undervisningsgrupper. Utvärdering av insatserna ska leda till att bättre kunna förstå och förklara för att sedan förnya, förbättra och utveckla verksamheten, enligt de Nationella kvalitetsgranskningarna (1998) vilka Skolverket genomfört. I dessa omnämns vidare att ett tillfredsställande samarbete mellan stöd- och vanlig undervisning samt uppföljning och utvärdering saknas. Skolverket betonar följande:

Det finns elever som tillbringar en stor del av sin skoltid i särskild stödundervisning utan att man egentligen frågat sig vilka resultat detta givit, eller hur meningsfulla de insatta åtgärderna varit (Skolverket s. 86).

Vilka faktorer påverkar och eventuellt försvårar utvärderingsarbetet? Är det oklarheter kring syftet eller vad utvärderingen ska bedömas/värderas mot eller ligger osäkerheten i arbetssättet, brister i samarbetet eller i andra okända faktorer?

Området är viktigt att belysa eftersom kvalitetsarbete i skolan ska präglas av ett vetenskapligt förhållningssätt och inte av vardagsförståelse, vilket påtalas av Myndigheten för skolutveckling i rapporten Att granska och förbättra kvalitet (2003). I det systematiska arbetet tas utgångspunkt i analys av nuläget, mål för utvecklingen, uppföljning och utvärdering. Utvärdering och åtgärder för att nå nya mål är inte fristående aktiviteter, utan måste vara en del av verksamheten och varje nivå inom skolsystemet, enligt myndigheten.

Min förhoppning är att resultatet av min undersökning ska förtydliga den process som krävs för ett sam- och utvärderingsarbete på organisations-, grupp- och individnivå, för att skapa en god grund för fortsatt utvärderings- och utvecklingsarbete på skolan.

1.1 Bakgrund

Efter många yrkesverksamma år som pedagog med skolan som arbetsplats, valde jag att vidareutbilda mig till specialpedagog. I mitt arbete i skolan kom jag dagligen i kontakt med de barn som är i behov av särskilt stöd och såg hur viktig och betydelsefull den hjälpen var för barnen. Specialpedagogerna var engagerade och hade en stor kunskap om barnen och deras utvecklingsmöjligheter.

Min erfarenhet av utvärdering av det specialpedagogiska arbetet/insatserna är att det sker individuellt, för personligt bruk, eller inom en sluten grupp där resultaten i vissa fall dokumenteras, men sällan når andra grupper utanför gruppen. Den bristande informationskedjan bidrar till att en stor samlad kunskap om eleverna ej når ut till den ordinarie undervisningen i den utsträckning som vore önskvärt. Informationen borde även utgöra grunden till den analys som ska utmynna i utvärderingen av det specialpedagogiska arbetet/insatserna.

Enligt Skollagen skall det i varje kommun finnas en av kommunfullmäktige antagen skolplan som regelbundet ska följas upp och utvärderas. Skollagen, 2 kap, § 8, säger följande:

I alla kommuner ska det finnas en av kommunfullmäktige antagen skolplan som visar hur kommunens skolväsende skall gestaltas och utvecklas. Av skolplanen skall särskilt framgå de åtgärder som kommunen avser att vidta för att uppnå de nationella mål som satts upp för skolan. Kommunen skall kontinuerligt följa upp samt utvärdera skolplanen.

I Skolverkets tillståndsbeskrivningar från de senaste åren framgår det att den svagaste länken i den kommunala styrkedjan är just utvärdering och att det finns en alldeles för svag koppling mellan skolplan och utvärdering, vilket Hedenquist (1999) också betonar. Enligt Skolverket (1998) är det ett ansvar för alla som är verksamma i skolan att medverka i utvärderingen. Ett vetenskapligt angreppssätt med tydlighet och stringens är viktigt samt att personalens kompetens utvecklas inom detta område.

Min undersökning omfattar endast studier av utvärdering av det specialpedagogiska arbetet/insatserna på organisations-, grupp- och individnivå.

2 SYFTE

Syftet med mitt arbete är att undersöka hur det specialpedagogiska arbetet/insatserna kan utvärderas på organisations-, grupp- och individnivå, för att därigenom också kunna stärka samarbetet mellan den ordinarie undervisningen och de specialpedagogiska insatserna, vilket på sikt ska leda till förbättring och utveckling av verksamheten.

För att tydliggöra syftet kan det konkretiseras i följande fyra frågeställningar:

- Hur bedrivs utvärderingsarbetet av det specialpedagogiska arbetet/insatserna på organisations-, grupp- och individnivå på skolan?
- Hur ser samarbetet mellan den ordinarie undervisningen och de specialpedagogiska insatserna ut?
- Hur kan utvärderingen dokumenteras och presenteras för att skapa insikt och delaktighet i framkomna resultat hos alla verksamma på skolan?
- Vilka framtida utvecklingsmöjligheter finns för utvärdering av det specialpedagogiska arbetet/insatserna?

3 LITTERATURGENOMGÅNG

Litteraturen och de begrepp som presenteras avser att belysa utvärderingen av det specialpedagogiska arbetet/insatserna och de faktorer som är kopplade till och direkt påverkar arbetet. Litteraturkapitlet tillsammans med undersökningens resultat utgör grunden för min analys och diskussion. I genomgången presenteras kortfattat aktuella definitioner samt en kort historisk överblick av utvärderingsområdet. Slutligen belyses var aktuell forskning står idag och framtida riktlinjer.

3.1 Definition av begrepp

De begrepp som jag valt att definiera är de som berörs genomgående i arbetet och som utgör syftet eller är nära förbundet med det. Valda begrepp stämmer även väl överens med mina egna föreställningar och värderingar kopplade till det valda undersökningsområdet.

Specialpedagogiskt arbete

Specialpedagogiskt arbete innebär att identifiera, analysera samt undanröja hinder för och orsaker till svårigheter i undervisnings- och lärandemiljöer. Pedagogiska utredningar och analys av individers svårigheter på organisations-, grupp- och individnivå samt utformning och deltagande i arbetet med att genomföra åtgärdsprogram. Uppföljning och utvärdering samt deltagande i ledningen av den lokala skolans utveckling för att kunna möta behov hos alla elever. (*Utbildningsplan för Programmet för specialpedagogexamen, Lärarutbildningen*)

Utvärdering

Utvärdering innebär att beskriva, analysera och värdera utifrån uppsatta mål (Nihlfors & Wingård, 2005, s. 52). Enligt Evert Vedung är det oftast processer eller resultat, som kan vara en följd av sociala förändringar till exempel åtgärder och program, som värderas. I Statistiska Centralbyråns definition betonas kravet på systematik, vilket även kan uttryckas som att utvärdering är en systematiskt genomförd undersökning av värdet eller förtjänsterna hos ett givet föremål/aktivitet, som till exempel kan vara ett åtgärdsprogram, projekt eller en produkt. Enligt Skolverket (1998) innebär utvärdering att utvärdera skolverksamheten, att granska och värdera särskilt utvalda delar gentemot överenskomna kriterier.

Uppföljning

Uppföljning beskrivs av Skolverket (1997) som regelmässig och fortlöpande insamling och sammanställning av information om verksamheten som gör det möjligt att följa hur den utvecklas. Uppföljning är också att studera förverkligandet av fattade beslut som kan komma till uttryck i lagar och förordningar. Uppföljning sker över tid och innebär därför en fortlöpande beskrivning av skolverksamheten och dess grundläggande funktioner och förutsättningar. Så långt det är möjligt ska en uppföljning även vara värderingsfri enligt Programplan för utvärdering (1994).

Kriterier

Kriterier innebär olika bedömningsgrunder som ska vara kända och erkända av både uppdragsgivare och av den/de som utför utvärderingen. Exempel på mål är mål i Skolplanen, projektmål m. fl.

Process

En process kan uttryckas som en dynamisk interaktion mellan människor samt mellan organisation och dess omvärld eller som ”interaktionen i ett system, ett ständigt pågående flöde av relationer och agerande”, enligt Ahrenfelt (2001) s. 275,

Kvalité

”Alla sammantagna egenskaper hos ett objekt eller en företeelse som ger dess förmåga att tillfredsställa uttalade eller underförstådda behov” (ISO 9000). Skolverket (1998) definierar begreppet kvalité utifrån hur väl verksamheten uppfyller nationella mål, svarar mot nationella krav och riktlinjer samt uppfyller andra uppsatta mål, krav och riktlinjer förenliga med de nationella. Verksamheten ska även kännetecknas av en strävan till förnyelse och ständiga förbättringar utifrån rådande förutsättningar.

3.2 Historik

Innan en närmare fördjupning i ämnet vill jag endast kortfattat beskriva utvärdering sett ur ett historiskt perspektiv.

Utvärderingsmönster

I det historiska perspektivet har utvärdering haft olika fokus. Under 50- och 60-talet dominerades utvärdering av mätning och kontroll så kallad mål- och resultat utvärdering. Resultatet beskrevs ofta i kvantitativa termer. Under 70- och 80-talet kom processutvärdering att bli vanligt. Fokus låg på hur resultatet hade kommit fram och förutom att vara beskrivande skulle en kvalitativ bedömning göras av hur verksamheten fungerade. Den interaktiva utvärderingen utvecklades under 80- och 90-talet. Delaktighet och medverkan från olika intressenter bidrar till att relevansen ökar i utvärderingsfrågor samt i resultatet. Inflytandet ökar hos de inblandade. Det uppstod två inriktningar enligt Karlsson (1999) där den ena betonar deltagarmedverkan för att förbättra utvärderingens relevans för de berörda genom deras medverkan vid formulering av det som ska utvärderas, samt genom diskussioner. Den andra inriktningen fokuserar på medverkan i syfte att förbättra berördas situation.

Teoriinriktad utvärdering

Under början av 80-talet lanserades den teoriinriktade utvärderingen av professorerna i pedagogik Sigbrit Franke-Wikberg och Ulf P Lundgren. Teorin innebar att utvärdering skulle vara processinriktad och inte endast beskriva utan även förklarande. För att utfallet skulle förstås måste även insikt i förutsättningar och processer finnas. Den teoriinriktade utvärderingen, enligt Hedenquist (1999) syftar således till att ge ett diskussionsunderlag som är knutet till objektet för utvärderingen.

3.3 Tidigare forskning

I Skolverkets *Nationella kvalitetsgranskningar* (1998) har bedömningen av de undersökta skolorna utgått från kvalitetskriterier som ska känneteckna hög kvalitet på utbildningen. De i inspektionsrapporten upptagna kvalitetskriterierna är:

- Det kontinuerliga lärandet i fokus
- Demokrati- och värdegrundsmålen är levande i verksamheten
- Organisationen präglas av öppenhet, delaktighet och samverkan, internt och externt
- Kvalitetsutveckling ses som en process där resultat följs upp, värderas och leder till åtgärder och nya målsättningar (a. a. s. 69)

Skolverket (1998) har på de undersökta skolorna funnit en ledning stark och tydlig i sin uppfattning att alla barnen ska nå målen. Miljön kännetecknas av lugn och ordning där eleverna blir respekterade. Rutiner för att upptäcka elever i behov av särskilt stöd och ge stöd finns även på dessa skolor. Trots det fann Skolverket att det saknades en systematisk uppföljning och utvärdering av genomförda insatser samt ett tillfredsställande samarbete mellan stöd- och vanlig undervisning. Det framkom att elever kunde tillbringa en stor del av sin tid utan att det efterfrågades vilka resultat undervisningen hade givit eller hur meningsfulla de insatta åtgärderna varit. Skolverkets undersökning gjordes 1998 i 70 skolor i totalt 15 kommuner och har gett denna samlade bild av bl. a. bristen på uppföljning och utvärdering samt avsaknad av ett tillfredsställande samarbete mellan stöd- och vanlig undervisning. Intressant att notera är om detta resultat skulle stå sig än idag om samma undersökning hade genomförts eller om det har skett en utveckling i dagens skolor kring utvärderingsarbetet och samarbetet mellan stöd- och vanlig undervisning. Jag tycker mig kunna se i min undersökning att samarbetet har ökat och är mer välfungerande nu, mycket beroende på det medvetna arbetet med kartläggningar och åtgärdsprogram för att skapa en så bra verksamhet som möjligt för de elever som är i behov av särskilt stöd. Vad gäller utvärderingsarbetet finns det en medvetenhet och en ambition att utvärdera men strukturen och det praktiska tillvägagångssättet vid utvärderingsarbetet behöver tydliggöras. Skolverket (1997) skriver vidare att medverkan i utvärdering är ett ansvar för alla verksamma i skolan och att utveckla personalens kompetens inom detta område är därför en viktig kommunal angelägenhet.

I en annan av Skolverket (2003) gjord studie, *Kartläggning av åtgärdsprogram och särskilt stöd i grundskolan*, uppgav flertalet av de tio undersökta skolorna att de använder åtgärdsprogram som ett verktyg för uppföljning och utvärdering, vilket Ahlberg (1999) även funnit i sin utförda fallstudie.

I ett tidigare examensarbete av Johansson och Owesson (2005) på den Specialpedagogiska påbyggnadsutbildningen framkom i analysen att utvärdering av insatser för elever i behov av särskilt stöd var ej vanligt förekommande. Avsaknaden av utvärdering påtalades av de intervjuade bero på tidsbrist. Forskarna hävdar dock att andra bakomliggande skäl finns. En faktor skulle kunna vara att det saknas utvärderingsbara mål för verksamheten och oklarheter i vem som ska initiera målen. En annan faktor var att det inte upplevdes finnas något behov av att utvärdera, eftersom man ändå ansåg sig ha grepp om verksamheten. Slutligen framkom i resultatet på individnivå att åtgärdsprogram används, men inte hur utvärderingen går tillväga.

Det oroande i de framkomna resultaten från undersökningen är att rektorerna tycks vara ovetande om att de har det yttersta ansvaret för att se till att utvärderingsarbetet bedrivs och således är de som ska initiera detta arbete. Undersökningen omfattar tio intervjuer med rektorer och underlaget har således ingen statistisk generaliserbarhet, men dess resultat tycks ändå överensstämma med andra liknande undersökningar gjorda utifrån ett större urval.

Myndigheten för skolutveckling påtalar i sin översikt *Att granska och förbättra kvalitet* (2003) att:

Kvalitetsarbete i skolan ska präglas av ett vetenskapligt förhållningssätt och inte av vardagsförståelse. Ett sådant förhållningssätt kännetecknas av systematik, där arbetet tar sin utgångspunkt i en analys av nuläget, uppsättande av mål för utvecklingen, uppföljning och utvärdering, analys och bedömning av resultaten, utvecklingsåtgärder och nya mål (s. 8).

Vidare framhåller Myndigheten för skolutveckling att sättande av mål, utvärdering och åtgärder för att nå nya mål inte är att betrakta som fristående aktiviteter där särskilt teknik krävs. Istället måste de vara en del av verksamheten och varje nivå inom skolsystemet.

Efter att ha läst styrdokument och statliga utredningar som beskriver de ramar och förhållningssätt som ska präglade det utvärderingsarbete som ska bedrivas ute på skolorna, får jag en känsla av att det fortfarande är ett tomrum mellan teori och praktik. Ute i skolorna tror jag inte att det är många som reflekterar över skillnaderna mellan ett vetenskapligt förhållningssätt och vardagsförståelse och vad det egentligen innebär.

Hedenquist (1999) skriver också att i dagligt tal används uppföljning och utvärdering nästan synonymt vilket ger den allvarliga konsekvensen att man tror att man utvärderar när man i själva verket gör en uppföljning. Det leder i sin tur till att det värderande inslaget går förlorat. De viktigaste skillnader mellan uppföljning och utvärdering beskrivs av Hedenquist (1999, s 40) i sammanställningen nedan:

Uppföljning

- vill ge en samlad, översiktlig bild av skolsektorn
- vill ge saklig, värderingsfri, partipolitisk neutral information
- innebär regelbunden och fortlöpande insamling av information

- informationen är mest kvantitativ (sifferuppgifter, nyckeltal och liknande)
- innebär oftast totalundersökningar (när urvalet sker är det viktigt att det är representativt)

Utvärdering

- syftar till en djupare analys/förståelse (än vad uppföljning gör)
- innebär en granskning och värdering av särskilt utvalda områden
- sker vid särskilda tillfällen, oftast på uppdrag av någon

Utvärdering kan användas för helt olika syften, vilka kan vara för politisk styrning och kontroll, för brukares och medborgares delaktighet samt för den lärande organisationen. Begreppet utvärdering tenderar att ha oklara gränser mot uppföljning samt utvecklingsarbete varför inskaffandet av en medveten hållning till utvärdering är viktigt för dem som ska bedriva utvärderingsarbete eller anlita externa utvärderare, enligt Karlsson (1999). Vidare att beakta inför en utvärdering är om den ska ha ett kvantitativt eller kvalitativt fokus. Det är inte ovanligt att utvärderingen uppfattas som en fråga där skillnader och likheter ska mätas mot fastställda standards och där resultatet helst uttrycks med siffror. Utvärderingsforskare som t ex House (1999) företräder en mer kvalitativt inriktad utvärdering, som menar att även mer svår-fångade kriterier kan ligga till grund när man gör en utvärdering. Det kan således handla om intuitiva och underförstådda kriterier som utvärderaren använder vid tolkandet och bedömningen av det utvärderades meriter och värden.

Karlsson (1999) presenterar ett antal tänkvärda huvudfrågor att betrakta före inledandet av en utvärdering och det är frågor som brukar återkomma i mer eller mindre likartade formuleringar inom utvärderingsforskningen. Dessa utgångspunkter leder sedan vidare till en rad andra frågor som berör den som ska utföra utvärderingen och hur den kan genomföras i praktiken.

1. Varför ska utvärdering göras?
2. Vilka kunskaper söks?
3. Vilka bedömningskriterier ska användas?
4. Hur ska utvärderingen genomföras?
5. Vilken roll ska utvärderaren ha?
6. Hur ska utvärderingen användas? (s. 83)

Det som framhålls som utmärkande för en formell utvärdering är att man värderar något på ett systematiskt och genomtänkt sätt, vilket innebär att utvärdering blir en rationell process där vissa metoder följs och där man försöker att hålla kontroll på olika steg i bedömningsarbetet. Att uttrycka ett värdeomdöme är enligt Karlsson (1999) kärnan i utvärderingen, samt att ifrågasätta och kritiskt granska de egna värderingsgrunderna. Det är således inte enbart en mätande, kartläggande och beskrivande attityd som eftersträvas, utan att försöka nå djupare och att ifrågasätta det som annars anses självklart. Utvärderarens egna värderingsgrunder prövas genom en ökad medvetenhet samt att se samtliga aspekter, värden och kvaliteter. För utvärderingsarbetet finns det även ett antal modeller/tillvägagångssätt att tillgå, det finns dock inga enhetliga beskrivningar som används utan utvärderingsforskare använder sig av liknande modellnamn.

De huvudfrågor som en utvärderare ställs inför att betrakta i ett inledande skede utav utvärderingen känns både viktiga och möjliga att besvara och de teoretiska modellerna för utvärdering är troligtvis också applicerbara inom skolans utvärderingsområde. Det som jag ändå befarrar är att det än en gång föreligger stora skillnader mellan skolans syn på utvärderingsarbete och den syn som beskrivs utav utvärderingsforskare, vilket därmed är ett stort utvecklingsbart område för skolan.

4 TEORI

I min undersökning har jag valt att utgå ifrån organisationsteorin som med sina fyra perspektiv möjliggör att täcka in och växla mellan de områden som undersökningen avser att belysa. Utvärdering är enligt min uppfattning inte en isolerad process utan måste ses i sin kontext där utvärdering dels har en kontrollerande funktion mot mål, lagar och beslut och där dels interaktionen mellan organisationens olika nivåer har stor betydelse för utvärderingens resultat och de framtida utvecklingsmöjligheter som skapas genom sam- och utvärderingsarbetet i organisationen. Genom perspektivväxling kan man se en och samma sak ur olika synvinklar där perspektivväxlingen hjälper oss att ”skapa klarhet, generera nya valmöjligheter och hitta strategier som fungerar” (Bolman & Deal, 2003, s. 43). I dagens svenska skolsystem har vi tre nivåer, stat, kommun och skolenhet där det för varje nivå finns styrdokument. Jag har valt att studera skolenheten som organisation och dess arbete med uppföljning, utvärdering och redovisning av framkomna utvärderingsresultat med koppling till fortsatt utvecklingsarbete inom området. Utvärdering och åtgärder för att nå nya mål är inte fristående aktiviteter utan måste vara en del av verksamheten och varje nivå inom skolsystemet enligt Myndigheten för skolutveckling (2003).

4.1 Organisationsteori

Till den klassiska organisationsläran brukar fyra teorier räknas där alla tillkom före 1950. Det strukturella perspektivet har sitt ursprung i organisationsanalytikens försök att utforma organisationer så att de uppnår maximal effektivitet. Fredrik W. Taylor hör till de mest kända och var upphovsmannen bakom tidsstudietanken där själva angreppssättet benämndes scientific management. Även andra teoretiker bidrog till teorin om scientific management såsom Henri Fayol, Lyndall Urwick, Luther Gulick samt Max Weber. Det strukturella perspektivet vilar på sex antaganden där jag i min undersökning valt att fokusera på de av Bolman och Deal (2003) beskrivna antagandena, att organisationer existerar för att kunna nå uppställda mål, organisationer förbättrar effektivitet och utfall genom specialisering och tydlig arbetsfördelning, lämpliga samordnings- och kontrollformer som att säkerställa att olika individers och enheters ansträngningar kopplas samman. Det strukturella perspektivet studerar arbetets sociala arkitektur. En organisation som lägger för lite vikt vid strukturen får ofta en felfördelning av energi och resurser.

Human Resource perspektivet bygger enligt Bolman och Deal (2003) på ett antal grundläggande förutsättningar som sätter förhållandet individ och organisation i fokus. En del av de strategier som är grundläggande för HR-perspektivet kan konkretiseras enligt följande; investera i personalens lärande, skapa utvecklingsmöjligheter, ge information, stöd, uppmuntra självständighet och delaktighet. Organisationer behöver idéer, energi och kompetens och kan få det genom att tillhandahålla kompetens- och organisationsutveckling samt att det finns en organisationsdemokrati/empowerment.

Det politiska perspektivet hävdar bl. a att organisationer är koalitioner bestående av många olika individer och intressegrupper. Mellan dessa koalitionsmedlemmar finns det bestående skillnader i värderingar, åsikter, intressen och tolkningar av verkligheten, vilket Bolman och Deal (2003) beskriver utförligt.

Slutligen det symboliska perspektivet som sätter fokus på komplexiteten och mångtydigheten i fenomen förekommande i organisationen, samt belyser de olika sätt på vilka symboler kan användas för att förmedla organisatoriska händelser och aktivitetens mening. Där värderingar, visioner och myter skapar sammanhang samt ger klarhet och riktning i förvirring och oklarhet. Enligt Bolman och Deal (2003) är orsaken till utvärderingsarbetets fortsatta spridning till stor del symboliskt. Där organisationens ansträngningar visar att de tar sina målsättningar på allvar, bryr sig om resultaten och strävar efter förbättring. ”Utvärderingsprocessen ger deltagarna tillfälle att dela med sig av sina åsikter och få dem offentligt godkända (Bolman & Deal, 2003, s. 341 – 342).

I min undersökning stöttar jag mig främst på det teoretiskt strukturella perspektivet samt på human resource perspektivet. Jag menar att ett utvärderingsarbete inte är en fristående aktivitet, utan är en del av verksamheten och varje nivå inom skolsystemet, Myndigheten för skolutveckling (2003), och där rektorn har det yttersta ansvaret för att utvärderingsarbetet bedrivs (Lpo94) på den enskilda skolan och hur detta arbete läggs upp och genomförs.

Genom att växla och inta olika perspektiv i min undersökning ökar min förståelse för den kontext utvärderingsarbetet befinner sig i, vilket också medför att jag lättare kan se de möjligheter och strategier som skolan som organisation, i sin tur kan utgå ifrån för att bedriva ett bra utvärderingsarbete.

4.2 Sammanfattning

Till den klassiska organisationsteorin räknas fyra teorier eller perspektiv som de också benämns. Det strukturella perspektivet kan kort sammanfattas med att organisationer existerar för att kunna nå uppställda mål, att organisationer förbättrar effektivitet och utfall genom specialisering, arbetsfördelning samt lämpliga samordnings- och kontrollformer. Human Resource perspektivet sätter förhållandet individ och organisation i fokus. Grundläggande strategier för Human Resource är att investera i personalens lärande, skapa utvecklingsmöjligheter, ge information samt uppmuntra självständighet och delaktighet. Det politiska perspektivet hävdar att organisationer är koalitioner bestående av många olika individer och intressegrupper. Slutligen det symboliska perspektivet som sätter fokus på komplexitet och mångtydigheten i fenomen som förekommer i organisationen samt belyser symbolers värde för att förmedla organisatoriska händelser och aktiviteterets mening. Jag tolkar att de olika perspektiven överlappar genom att de är beroende av varandra för att en välfungerande organisation ska existera.

5 METOD

I metodkapitlet presenteras och motiveras metodvalet i undersökningen samt tillvägagångssätt och metoder för databearbetning. Slutligen presenteras undersökningens tillförlitlighet och dess etiska aspekter.

5.1 Allmänt om metod

Inför min undersökning har jag studerat olika metoder för datainsamling samt deras för- och nackdelar. Jag har valt att göra en kortfattad beskrivning av de olika förekommande metoderna och deras för- och nackdelar.

Intervju är vanligt förekommande inom utbildningsvetenskapen och då i form av en forskningsintervju. Det finns olika former av intervju; den *strukturerade* med fastställt intervju-schema där ordningsföljden och formuleringen för frågorna är förutbestämd. Metoden ställer stora krav på frågorna och dess svarsalternativ och de bör helst ha testats före huvudintervjun. I de *ostrukturerade* intervjuerna ställs frågorna inom ett ämnesområde men i den ordningen som för tillfället känns mest lämpligt. Oftast används en frågeguide med aktuellt ämne, där ett antal huvudfrågor först ställs för att sedan följas upp med individualiserade frågor. Metoden möjliggör en djupare intervju med fri interaktion och är anpassningsbar. Metoden är dock beroende av intervjuarens förmåga och goda förkunskaper. Den är dessutom tidskrävande vid transkriberingen av intervjusvaren.

Fallstudien har definierats av många forskare, bland annat av Wilson. 1979 skriver Wilson (s. 448) följande om en fallstudie som process där man ”strävar efter att beskriva och analysera en viss enhet i kvalitativa, komplexa och helhetsinriktade termer, ofta kontinuerligt och under en viss tidsperiod”. Andra utmärkande drag för en fallstudie är att den är partikularistisk, vilket innebär att den fokuserar på vissa situationer, händelser och personer. Den är deskriptiv, beskrivningen är tät och omfattande i sin slutprodukt, samt heuristisk, den kan vidga läsarens erfarenhet, bekräfta redan kända fakta och skapa nya innebörder. Slutligen är en fallstudie induktiv, vilket enligt Thurén (1991, s. 19) innebär att man drar ”allmänna, generella slutsat-

ser utifrån empiriska fakta”. Fördelarna med att välja fallstudien som metod är dess förankring i verkliga situationer, vilket leder till insikt och upplysningar som vidgar förståelsen hos dem som tar del av undersökningen. Arbetet omfattar inte bara det observerbara utan även det icke observerbara, där ”vi kittar ihop de två med lager efter lager av slutsatser” Miles och Huberman (1984, s. 228). Fallstudien har också sina begränsningar eftersom jag som forskare är det primära instrumentet för att samla in och analysera information. Slutligen måste metodens fördelar vägas mot dess begränsningar och valet ske utifrån det.

Enkät som metod har sina största fördelar i att den kan besvaras av många personer på kort tid, den är lätt att bearbeta genom en bra konstruktion, kan planeras i detalj och är statistiskt bearbetningsbar samt är relativt objektiv i sin tolkning. Det förekommer ingen intervjuareffekt, vilket Stukát (2005) anger som en omedveten styrning och osäkerhetsfaktor. De nackdelar som kan påtalas är att bortfallet av intervjusvar ofta är stort, informationen begränsad samt dålig kontakt och kommunikationsproblem med tänkta svars personer. Frågeformuläret bör testas och revideras före den tänkta undersökningen.

Observation möjliggör för forskaren att själv agera mätinstrument genom att lyssna, se och registrera kan både verbala och icke verbala företeelser noteras. En av fördelarna är att materialet hämtas direkt från sitt sammanhang. Nackdelarna är att observationer är tidsödande och kräver metodisk noggrannhet. Enligt Stukát (2005) kan de också upplevas som begränsande då de i första hand beskriver yttre beteenden och inte känslor och tankar.

Dokumentanalys är ytterligare en ansats då texter ur t ex läroplaner, läroböcker, kursplaner analyseras. Texterna beskrivs och förklaras men även skillnader bör framkomma och förklaras.

Experiment är vanligast förekommande i naturvetenskapliga sammanhang men kan även användas vid till exempel jämförande utvärderingar av undervisningsmetoder. I skolsammanhang är det oftast, enligt Stukát (2005) s. 55, ”svårt eller omöjligt att genomföra en slumpmässig fördelning på experiment- och kontrollgrupp”. Man kan dock få en viss kunskap om effekterna av nya arbetssätt, datoranvändning etc.

5.2 Metodval

Syftet med arbetet är att undersöka hur det specialpedagogiska arbetet/insatserna kan utvärderas på organisations-, grupp- och individnivå, för att därigenom stärka samarbetet mellan den ordinarie undervisningen och de specialpedagogiska insatserna, vilket på sikt ska leda till förbättring och utveckling av verksamheten.

I undersökningen har jag valt att utföra en fallstudie, av kvalitativ art. Metoden har valts för att den möjliggör en djupare insikt om vissa situationer och dess aktörer, samt hur de tolkar sin situation. I en fallstudie ligger fokus oftast mer på process och kontext än på resultat, samt på att upptäcka snarare än på att bevisa. Bromley (1986) menar även att fallstudien kommer närmare ens intresseområden och att denna metod kommer åt de studerades tankar, känslor och önskningsar. I undersökningen är det viktigt för mig att försöka förstå och förklara de bakomliggande aspekter som både möjliggör och försvårar ett utvärderingsarbete. Fallstudien som metod, med fokus på process och kontext känns därför som ett lämpligt val. I fallstudien har jag valt att göra sex halvstrukturerade intervjuer.

Frågorna till intervjun har tagits fram tematiskt med hänsyn till det forskningsområde som syftet avser att belysa. Frågorna är förhållandevis korta och enkla att förstå, så att intervjun har förutsättningen att bli dynamisk, vilket enligt Kvale (1997) stimulerar till ett positivt samspel där samtalet hålls flytande och den intervjuade känner sig motiverad att tala om upplevelser och känslor. De halvstrukturerade intervjuerna följer en intervjuguide (bilaga 1) som inleds med att de intervjuade får presentera sig själva och sin bakgrund. Därefter får de med egna ord definiera vad följande ord betyder för dem: specialpedagogiskt arbete, uppföljning och utvärdering. Intervjuguiden består av sex frågeområden där varje frågeområde följs av ett antal förtydligande och fördjupande frågor. Utifrån dessa områden har jag även möjlighet att följa upp svaren på ett individuellt sätt och att ställa följdfrågor i ett avstämmande syfte. Områdena är följande:

1. Syfte
2. Kriterier och perspektiv
3. Metod
4. Samarbete på organisations-, grupp- och individnivå
5. Dokumentation och presentation
6. Framtida utvecklingsmöjligheter

Stukát (2005) lyfter fram samspelet mellan den som frågar och den tillfrågade, vilket leder till att riklig information erhålles. Metodiken har förmågan att nå djupt, är anpassningsbar och följsam. Den intervjuades verklighetsperspektiv kan enligt Kvale (1997) förstås genom en kvalitativ forskningsintervju. Metoden är dock krävande för den som intervjuar, då det behövs goda förkunskaper och en god intervju förmåga. Dessutom är metoden tidskrävande när alla intervjuer skall transkriberas och genomläsas ett flertal gånger innan en analys kan ske. Jag anser ändå att fördelarna med ett samspel och en möjlighet att förstå den intervjuades verklighetsperspektiv överväger nackdelarna.

5.3 Pilotstudie

En pilotstudie har genomförts för att prova och få relevans i frågeställningarna inom valt temaområde. Pilotstudien utfördes som en halvstrukturerad intervju med en specialpedagog, verksam på en skola med elever från skolår F-5. Intervjun varade ungefär 40 minuter och spelades in för att senare transkriberas. Effekterna av pilotstudien visar att det saknas ett tydligt och gemensamt arbetssätt samt metoder för utvärdering av det specialpedagogiska arbetet i skolan. Åtgärdsprogrammen och egna anteckningar utgör grund för den egna individuella granskningen av det specialpedagogiska arbetet, någon ytterligare dokumentation förekommer ej. Ett tydligare samarbete mellan den ordinarie undervisningen och de specialpedagogiska insatserna behövs, för att skapa en gemensam syn på skolans uppdrag kopplat till den specialpedagogiska verksamheten. Målen för den specialpedagogiska verksamheten måste tydliggöras och det specialpedagogiska arbetet dokumenteras för att skapa en god utvärderingsprocess.

5.4 Undersökningsgrupp

Undersökningen har utförts på tre nivåer; organisations-, grupp- och individnivå. Anledningen är att rektorn har det yttersta ansvaret att utvärderingsarbete bedrivs på den enskilda skolan och hur detta arbete planeras och genomförs, enligt SFS 1997:599, 23§. Grundskoleförordningen kräver sedan att lärare, övrig personal och företrädare för eleverna medverkar i utarbetandet av arbetsplanen, som varje skola skall ha, samt att planen kontinuerligt följs upp och utvärderas.

Urvalet har gjorts utifrån de tre nivåerna som skall undersökas och utav de tillfrågades tillgänglighet under den period som jag avsatt till att utföra intervjuerna. Undersökningsgruppen

består således av representanter på organisationsnivå, gruppnivå och individnivå. Två personer på varje nivå har intervjuats. På organisationsnivå finns rektor och biträdande rektorer. På gruppnivå finns skolans resursgrupp, som består av tre specialpedagoger, två lärare, en elev-assistent, en socialpedagog samt en biträdande rektor. På gruppnivån finns även skolans arbetslag bestående av lärare, förskollärare, fritidspedagoger och barnskötare. Slutligen på individnivå finns lärare, fritidspedagoger, specialpedagoger och barnskötare. De intervjuade består av en man och fem kvinnor, alla med en lång pedagogisk erfarenhet. Intervjugruppen har motiverats att delta genom noggrann information om vem jag är och syftet med undersökningen

Undersökningen har skett på en skola belägen i en större stad. Det är en äldre skola från förra sekelskiftet med elever från skolår F-5. Det är idag ca 400 elever på skolan. Upptagningsområdet utgörs till stor del av villabebyggelse och en del flerfamiljshus. En stor del av eleverna är svenska, men även elever med utländsk bakgrund finns. Den socioekonomiska strukturen är övervägande god, med engagerade och stödjande föräldrar, i de flesta fall.

5.5 Genomförande

I god tid före den planerade intervjun kontaktade jag berörda personer för att presentera undersökningens bakgrund, syfte och passade samtidigt på att boka in en lämplig dag för intervjun. Jag informerade även om intervjuens beräknade längd, ca 60 minuter, samt att jag önskade spela in den för senare transkribering. Ovanstående genomförande ger enligt Kvale (1997) en ram åt intervjun. Jag frågade också om de önskade att ta del av frågorna i förväg, vilket alla deltagare ville. De fick även information både per telefon vid första kontakten och i det utskickade brevet (bilaga 2) att all information skulle behandlas anonymt och konfidentiellt och endast användas i denna undersökning. Alla intervjuerna genomfördes planenligt under trevliga och lugna former, där en del av de intervjuade spontant efter avslutad intervju uttryckte att det var mycket tänkvärda frågor.

5.6 Databearbetning

Efter varje avslutad intervju gjorde jag minnesanteckningar över information som var speciellt tänkvärd eller förvånande. Därefter lyssnade jag igenom de inspelade intervjuerna en gång för att sedan vid andra tillfället skriva ut dem. Vid utskrift utlämnades hummande och direkt ovidkommande information eller sådant som omöjliggjorde anonymiteten. Bearbetningen av

intervjuerna bestod av genomläsning där jag sökte efter likheter, olikheter och förvånande svar för att kunna göra jämförelser samt att söka efter mönster och teman. Funna mönster och teman bildade senare större temaområden. De olika tematiska områdena gavs olika färger vid bearbetning där de intervjuades svar färgkodades med tillhörighet till rätt tematiskt område. Slutligen hade sex områden skapats. Resultatredovisningen följer dessa områden med kortare sammanställning av framkomna svar samt belysande citat från de olika nivåerna, organisation-, grupp- och individ. I citaten har vissa uttalanden justerats till skriftspråk för att öka läsbarheten, utan att innehållsmässigt ha förändrats.

I bearbetningen av inkomna resultat har jag valt att använda mig av Miles och Hubermans (1994) strategier för dataanalys. Vid kombination av dessa strategier ökar sannolikheten för att insikter och förklaringar skall kunna uppstå, enligt Merriam (1994). Jag har valt att arbeta med följande strategier i min undersökning:

- Hitta mönster och teman
- Att göra jämförelser
- Att bygga upp en logisk bevisföring
- Att skapa ett inre teoretiskt sammanhang

5.7 Tillförlitlighet

I undersökningen har inte någon generaliserbarhet eftersträvat då urvalet är allt för litet. Intervjupersonerna har inte heller valts helt slumpmässigt, utan har valts från de nivåer, organisation-, grupp- och individnivå, som är utav intresse för undersökningen, samt deras tillgänglighet inför intervjutillfällena. Från detta självvalda urval kan enligt Kvale (1997) inte statistisk generaliserbarhet finnas.

Reliabiliteten handlar om i vilken utsträckning framkomna resultat kan upprepas. Den kvalitativa forskningen strävar efter att beskriva och förklara världen utifrån hur de människor som lever i den uppfattar den. Enligt Merriam (1994) finns det många olika tolkningar av det som sker och därmed inte heller några fasta referenspunkter att utgå ifrån för att göra upprepade mätningar av en företeelse och genom det skapa en i traditionell bemärkelse reliabel mätning. Tillvägagångssättet under en kvalitativ fallstudie är inte fastställt i förväg, utan utvecklas efterhand vilket medför att begreppet reliabilitet inte kan tillämpas på ett meningsfullt sätt. Flera

tolkningar av samma information är fullt möjligt, enligt Merriam (1994) ”resultaten står sig tills de direkt motsägs av ny information” (s. 182). Undersökningens reliabilitet kan ha påverkats utav ledande frågor ställda av mig som oavsiktligt kan ha påverkat svaren, samt att det kan förekomma feltolkningar av frågor och svar både hos mig och hos informanterna. Det kan även vara möjligt att dagsformen hos informanterna har påverkat deras svar enligt Stukát (2005).

Den kvalitetskontroll som genomförs genom hela kunskapsproduktionens alla stadier är enligt Kvale (1997) validiteten, vilket innebär att se om man mäter det som man avser att mäta. Det innebär också att i ett yttrande se till sanningen och relevansen. Informanternas svar har jag därför medvetet kopplat till mina egna erfarenheter i ämnet, för att på så sätt kunna stämma av riktigheten i uttalandena. Det är inte omöjligt att informanterna svarar vad de tror att jag vill höra och håller inne med annan information. Enligt Stukát (2005) kan sådana svar undvikas genom att skapa en förtroendefull situation, vilket jag försökte skapa genom inledande småprat och att informanterna fick berätta om sin egen bakgrund. Slutsatsen Ratcliffe (1983) drar är dock att det inte finns något objektivt eller universellt sätt att garantera validitet, det finns bara tolkningar av den. Jag har således låtit mig inspireras av Ödman (2005) som beskriver hermeneutikens principer att tolka och förstå. I analysen av min kvalitativa intervju har jag följt principerna för hermeneutisk tolkning, där jag först har läst igenom intervjuerna för att skapa mig en allmän uppfattning och därefter gått tillbaka till vissa teman och uttryck för att sedan se till intervjun i sin helhet med kopplingar till de tidigare fördjupningarna i teman och uttryck. Jag har även sökt det inre sammanhanget utan logiska motsägelser och jämfört de tolkade enskilda uttalanden med tolkningen av hela intervjun. I analysen har jag endast tolkat det som uttalats i intervjuerna och försökt att förstå de intervjuades situation, där min förkunskap om ämnet har varit av stor betydelse för att kunna förstå meningarnas sammanhang. Extern validitet finns endast om den inre validiteten existerar, enligt Guba och Lincoln (1981). Valet av fallstudien som metod utgörs av viljan att gå på djupet med en företeelse, bestämd situation eller person, inte av att ta reda på något som kan gälla generellt för många.

5.8 Etik

Etiska frågeställningar blir aktuella vid två tidpunkter under en kvalitativ fallstudie. Det sker under insamlingen av informationen och när resultaten presenteras. I undersökningen skall jag

vara etiskt medveten om de problemställningar som Miles och Huberman (1994) beskriver enligt följande:

- *Värdet av undersökningsprojektet*
- *Välinformerat samtycke*
- *Utbyte, kostnader och ömsesidighet*
- *Skada och risk*
- *Konfidentialitet och anonymitet (s. 289-297)*

Jag menar att genom den information som berörda informanter fick dels per telefon vid den inledande kontakten och dels genom den skriftliga informationen som skickades till dem före intervjun, har en etiskt acceptabel undersökning kunnat utföras. Den information som gavs muntligen och skriftligen beskrev studiens syfte och ändamål, samt att undersökningen endast är avsedd att användas i mitt examensarbete och att den förhoppningsvis kan bidra med intressanta resultat för de intervjuade och deras arbetsplats. De tillfrågade informerades också om att deltagandet var frivilligt och de fick även information om hur mycket anspråk intervjun beräknades ta av deras tid. Genom att avidentifiera namn, platser och andra avslöjande faktorer går det även att garantera konfidentialitet och anonymitet i undersökningen, vilket medför att den enskildes skaderisk minimeras.

6 RESULTAT

Resultatredovisningen presenteras i tematiska områden med utgångspunkt från de frågeställningar som tydliggör undersökningens syfte och följer övervägande intervjuguidens struktur. Områdena är följande:

- Informanternas egna definitioner av specialpedagogiskt arbete/insatser
- Utvärderingens och uppföljningens innebörd för den enskilda
- Utvärdering av specialpedagogiskt arbete/insatser på organisations-, grupp- och individnivå
- Samarbete mellan den ordinarie undervisningen och de specialpedagogiska insatserna
- Dokumentation och presentation av framkomna resultat
- Framtida utvecklingsmöjligheter för utvärdering av specialpedagogiskt arbete/insatser

För att säkerställa anonymiteten hos skolan och de intervjuade har i resultatet sådan information utelämnats eller omformulerats. Viss text har även ändrats från tal- till skriftspråk genom att hummande, stakningar och upprepningar har tagits bort, i övrigt är innehållet det samma. Intervjuerna har sammanställts och de citat som tydligast belyser de olika nivåernas åsikter presenteras i resultatet. För att kunna härleda svaren till vilken nivå i organisationen som har svarat, anges antingen i brödtexten eller i direkt anslutning till citat vilken nivå som har svarat. Ytterligare specificering av de intervjuades befattning anges ej av hänsyn till den garanterade anonymiteten. I frågeguiden under område 4 Samarbete på organisations-, grupp- och individnivå har fråga två utelämnats av den anledning att den kändes både lång och krångligt formulerad. Jag ansåg mig ändå få insikt i den frågan genom andra ställda frågor.

I presentationen av resultatet nämns följande begrepp: *arbetslag*, *resursgrupp*, *skolutvecklingsgrupp* och *ledningsgrupp*. Jag har nedan valt att förtydliga vilka personer som ingår i dessa grupper samt gruppernas funktion och uppgift.

Arbetslagen består av lärare, förskollärare, fritidspedagoger och barnskötare. I arbetslagen planeras verksamheten för skola och fritids.

Resursgruppen består av tre specialpedagoger, två lärare, en elevassistent, en socialpedagog samt en biträdande rektor. Gruppens huvuduppgift är att prioritera bland de ansökningar som inkommer till resursgruppen och utifrån det underlaget fördela resurserna efter behov

Skolutvecklingsgruppen består av hela skolledningen, rektor samt tre biträdande rektorer, en representant från varje arbetslag samt två fackliga. Gruppens uppgift är att arbeta med skolutveckling och att bedriva förändringsarbete. Gruppen har även beslutsrätt i dessa frågor.

6.1 Informanternas egna definitioner av specialpedagogiskt arbete/insatser

I inledningen till intervjuerna bad jag personerna att ge sin egen definition av specialpedagogiskt arbete/insatser, för att se vilken samstämmighet det fanns på skolan kring det begreppet som undersökningen till stor del handlade om. De definitioner som gavs hade alla entydigt barnets behov i fokus och att arbetet/insatserna skulle vara i form av extra stöd och hjälp.

Specialpedagogiska insatser är för mig att försöka underlätta för ett barn att kunna hänga med på det som är förutsättningen att klara (Individnivå).

Pedagogernas förhållningssätt var också av stor betydelse, det handlade i många fall om att stärka barnens självkänsla och självbild genom att tydliggöra att man har starkare och svagare sidor, att hitta guldkornen att bygga på.

Vi kan ju inte bygga i problem utan bygga i det dom kan och det kan jag tycka är en oerhörd utmaning att hitta det hos varje barn (Gruppenivå)

Slutligen lyftes på organisationsnivå även att det handledande uppdraget inte bara är riktat mot barnen utan även mot resterande pedagoger i huset.

6.2 Vad innebär uppföljning och utvärdering för informanterna

Eftersom orden uppföljning och utvärdering tenderar att flyta ihop till ett och samma såg jag informanternas egna definitioner som ytterst intressanta. Deras syn på uppföljning kunde beskrivas som ett sätt att säkerställa att rätt saker var gjorda i åtgärdsprogrammen och att:

Dom insatserna som vi har bestämt oss för, alltså det jobb vi ska göra, den pedagogiska modell vi ska använda, har vi fått den effekten vi hade rätt att förvänta oss eller är det så att vi ska ändra metod (Organisationsnivå).

Uppföljning var mitt i en process där det ständigt skedde kontinuerliga avstämningar och justeringar för att kunna följa utvecklingen hos eleverna eller uttryckt så här:

Uppföljning betyder för mig att man analyserar det man gjort för att titta om man kan ta nytta av det och göra på något annat sätt eller förbättra det man gör eller göra på samma sätt för att det är bra (Organisationsnivå).

Utvärdering skulle enligt de intervjuade ses som en långsiktig tillbakablick, blev resultatet som förväntat.

Utvärdering det är att arbetet ska löpa vidare, att man faktiskt sätter sig ner och reflekterar över det man gjort och det har vi varit dåliga på i skolan, för att sen kunna ta nytta av det, vad man ska göra framöver (Organisationsnivå).

Eller så kunde utvärdering beskrivas så här:

Är väl kanske att man verkligen kan få ner på pappret vad bekymret är, vad ska vi fortsätta med, behöver vi lägga in fler resurser, är det något annat eller kan man avsluta eller dra ner på det (Individnivå).

Utvärdering skulle ske över längre tid och vara något objektivare än en uppföljning, den skulle även ligga till grund för en yttre strukturell fortsättning. Det framkom även hos en av de intervjuade att det saknades riktigt bra instrument eller utvärdering av det specialpedagogiska arbetet uttryckt på följande sätt:

Det är egentligen barnens framgångar som någonstans blir min belöning eller mått på att man gör rätt (Gruppenivå).

6.3 Utvärdering av specialpedagogiskt arbete/insatser på organisations-, grupp- och individnivå

Innan utvärderingsarbetet påbörjas bör frågan varför det sker besvaras. Det besvaras enklast genom det formulerade syftet som föregår utvärderingen. På frågan vilket syfte skolans utvärdering av specialpedagogiskt arbete/insatser hade svarade de intervjuade samstämmigt att det var förbättring som var syftet, men också att förändra eller som en av de intervjuade på organisationsnivå uttryckte det:

Det är ju det som är syftet att göra en bättre verksamhet för barnen, alltså kan vi ge dom mer på något annat sätt eller göra det med en annan metod.

En annan intressant faktor som framkom var syftets kontrollerande funktion, har man gjort det man skulle enligt mål, beslut, lagar etc. där syftet även kunde ge ett beslutsunderlag uttrycktes så här på organisationsnivå:

Att förhoppningsvis tydliggöra att man lyckats hålla målfokus och man verkligen lyckades hålla sig till det man bestämde sig för.

Diskussionen ledde vidare till vem som hade det egentliga ansvaret för syftet och vem som skulle formulera det. Pedagogerna hade genom diskussioner i arbetslag och resursgrupp påtalat vilka behov det fanns i verksamheten och både skolledning och pedagoger hade egentligen samma uppdrag, uttryckt på följande sätt av en person på organisationsnivå:

Att värna om det enskilda barnets individuella utveckling och måluppfyllelse, så på något vis måste vi landa i en gemensam viljeyttring.

Skolledningen var dock ytterst ansvariga för syftets formulerande, vilket också betonades av andra tillfrågade på individnivå:

Det yttersta ansvaret tycker jag ändå att ledningen har, det är ju en fråga om ekonomi och resurser.

Det som även framkom i intervjuerna var att den som hade ansvaret också skulle ansvara för syftets utformande och att syftet därmed omfattade alla nivåerna, organisation, grupp och individ. En person lyfte även föräldrarnas medverkan, att formulera syftet i samråd med dem:

Utan föräldrarna så klarar vi inte vårt jobb, ju mer kunskap man har om barnet ju lättare är det.

På frågan vad utvärderingen skulle bedömas/värderas mot svarade alla de intervjuade att bedömningen måste ske mot de mål som finns angivna i styrdokument, kommun och skola, samt även mot individuella mål:

Det måste ju delvis värderas mot mål, för vi har gemensamma mål och mycket handlar om barn med särskilda behov, så utvärderingen måste dels ske mot det, men också mot forskning med alla nya metoder, för det förändras hur vi ser på barn (Organisationsnivå).

En av de intervjuade tog även upp möjligheten att ha egna eller andras teorier som provas lokalt som en möjlig värderings/bedömningsgrund:

Att man sen provar olika teorier lokalt det tror jag är ett måste för att komma vidare, det är ju dom inre drivkrafterna hos en enskild pedagog eller två, som gör att man testat nya varianter (Organisationsnivå).

Förutom att bedöma/värdera mot de i styrdokument, kommun och skola bestämda målen så betonades även på grupp- och individnivå vikten av att ha flera kortare mål, att de andra målen kunde kännas som det var att spanna bågen lite väl högt:

Jag tror fler korta mål som man kan nå för jag tror ändå att framgång föder framgång.

I samtalet närmade vi oss nu själva kärnan för ämnet, nämligen utvärderingen och på frågan vilka egna tankar de intervjuade hade kring utvärdering, svarade de enhälligt att utvärdering var viktig.

För mig är det väldigt viktigt att man vågar titta på vad man faktiskt har gjort, alltså i ett utvärderande arbete och att man gör det kontinuerligt och återkommande ställer sig frågan, dom sakerna vi gör blev dom rätt i förhållande till den insats vi lägger ner eller kan vi göra något annat nästa gång (Organisationsnivå).

Vidare framkom det att målet med utvärdering var att fler skulle kunna få den hjälp de behövde, men att de som hade specialistkunskap kanske användes på fel sätt och att man skulle ha kunnat göra mer i klassen om man fått handledning, så att specialisthjälpen hade riktats mot de riktigt svaga barnen, vilket uttrycktes på organisationsnivå. En annan intressant synpunkt som framfördes av en person på gruppnivå, var avsaknaden av bra instrument för utvärderingsarbetet:

Alltså, jag tycker det är viktigt men jag har inga bra instrument eller verktyg.
För jag tycker det är jätte viktigt för en verksamhet får aldrig heller stå still.

De senaste åren har skolan medvetet arbetat med att utvärdera vilka behov det fanns och vad som gjordes för att möta dessa behov. Skolans nya resursgrupp har arbetat mycket med att kartlägga de elever som var i behov av särskilt stöd och genom att analysera och reflektera kunnat se vilka resurser och förändringar som behövdes:

Dom [resursgruppen] lämnar ifrån sig otroliga kartläggningar varje år, där man precis kan se hur det ser ut i den här klassen (Organisationsnivå).

Åtgärdsprogrammen var en annan viktig del i skolans utvärderingsarbete. De hade förbättrats genom att bli mer utförliga och hade tydliga delmål, som var utvärderingsbara. På den direkta

frågan om det fanns utvärdering på skolan av det specialpedagogiska arbetet svarade en av de tillfrågade på gruppnivå så här:

Ja, fast det ligger mer i våra diskussioner för vi har ju också mitterminskonferens när alla barn i behov av särskilt stöd kommer upp.

Enligt den tillfrågade ledde dessa framkomna resultat till vidare diskussioner i resursgruppen för att säkerställa att det var rätt barn som fick hjälp. På individnivå fanns det en påtaglig osäkerhet om förekomsten av utvärdering av det specialpedagogiska arbetet på skolan.

I en utvärdering vad är viktigast att lyfta fram? Så här beskrev någon det:

Jag ställer alltid krav på en utvärdering att man ska lyfta både en positiv plussida, att det här ser vi att vi faktiskt har gjort och det var det vi tänkte att vi hade gjort, men jag vill också se en reflekterande sida, en ifrågasättande sida där man undrar över eventuella hål eller luckor som man inte nått. Jag vill också att den inte bara ska vara beskrivande utan också framåtsyftande (Organisationsnivå).

I resonemanget framkom även att det var viktigt att utvärderingen visade på hur arbetet skulle fortskrida. Andra personer uttryckte vikten av att kunna se resultatet av att det hade förbättrats men också:

Att man får nya idéer, så att man inte kör på i samma hjulspår (Organisationsnivå).

På skolan hade det diskuterats mycket kring utvärdering och hur den skulle vara ett naturligt inslag utan att det blev en belastning. Utvärderingen fick inte bli något som skulle göras vid ett tillfälle utan den skulle rulla fortlöpande. Det handlade mycket om att kunna se vinsterna med utvärderingsarbetet.

Vi pratar väldigt mycket om det, hur alla ska komma in i det hjulet där vi förslagsvis en gång i månaden funderar över vad vi gjort, vad som gick bra, vad man vunnit. Att man ska försöka få arbetslagen att tänka så, då blir det ju ingen belastning som de tycker idag när dom ska göra det när terminen är slut. Det ska vara en process över hela året (Organisationsnivå).

De följande svaren jag fick på min fråga pekade mot att utvärdering sågs som ett naturligt inslag i skolans arbete. Någon lyfte elevvårdsmötena som en form av utvärdering utav varje elev i klassen (individnivå), en annan utvecklingssamtalen:

För det är väl en form av utvärdering, hur går det, lägesbeskrivning (Gruppnivå).

Slutligen sågs arbetslagsträffarna som skedde en gång per vecka, då specialpedagoger knutna till arbetslaget deltog, som ett naturligt sätt och tillfälle att prata om barnen och att kunna diskutera effekterna av insatta åtgärder.

Vem skulle då delta aktivt i själva utvärderingen av det specialpedagogiska arbetet? På den frågan svarade man på organisations- och gruppnivå att det skedde i resursgruppen med dess medlemmar.

Vi låter resursgruppen själv skärskåda sig med en utvärdering av sitt jobb, men vi har också med det som en gemensam fråga där alla arbetslagen får måla upp sin bild av det man ser och upplever, styrkor kring det jobbet dom ser att resursgruppen gör.

På individnivå betonades vikten av att de som arbetade med barnen skulle delta vid utvärderingen:

Är det så att man har haft specialpedagog i svenska är det väl bra om den pedagogen och huvudläraren är med och kanske också fritidspedagogen om man jobbar mycket kring dom.

På individnivå nämndes också att utvärderingen måste nå fram till dem som arbetar på organisationsnivå, de behövde inte delta aktivt men skulle delges information om berörda elever eftersom de oftast inte kände barnet, eller som en uttryckte det:

Utan är mer en som binder ihop det och man ska meddela att detta och detta är gjort och det ska skrivas planer och allt möjligt som ska dokumenteras. Men visst är det dom som arbetar med barnet, det är absolut viktigast.

Efter avslutad utvärdering och genomgång av framkomna resultat, väcktes frågan om resultatets tillförlitlighet, hur vi kunde bekräfta/säkerställa det vi kommit fram till? På den frågan svarade en person på organisationsnivå så här:

Mm, svårt, vi jobbar inte med någon speciell teknik eller strategi, struktur där utan och det kan ju vara något vi kan utveckla, utan det vi gör det är att vi samlar alla de här åsikterna, bilderna, reflektionerna, tankarna först och främst i ledningsgruppen och sen har vi en tanke med att använda vår skolutvecklingsgrupp i det.

Vidare framkom det att inkomna resultat diskuterades på ledningsnivå och att tanken framöver var att diskussionerna skulle fortsätta i skolutvecklingsgruppen, som sedan hösten hade ett nytt upplägg. Tidigare hade diskussionerna ägt rum i arbetslagen men nu var tanken att ledningsgruppen skulle återkoppla till resursgrupp och skolutvecklingsgrupp som i sin tur skulle återkoppla till arbetslagen. Tanken bakom var att alla skulle känna sig berörda. En an-

nan av de tillfrågade svarade att det egentligen inte gick att säkerställa resultatens tillförlitlighet:

Allt det människor skriver ner, deras upplevelser av det, vissa saker kan vi säkerställa som tester men annars är det ändå en upplevelse (Organisationsnivå).

Samma person fortsatte att berätta att ett väldigt bra sätt att utvärdera var att ha någon utomstående som tittade på vad man gjorde med andra ögon, vilket skolan hade använt sig av i sitt IUP-arbete. På gruppnivå nämndes inte någon metod för att säkerställa tillförlitligheten hos resultaten:

Nä, det är väl egentligen bara vår samlade kompetens.

Det förekom dock mycket diskussioner i gruppen kring de elever som var i behov av särskilt stöd. På individnivå svarade en av de tillfrågade att man oftast fick det resultat man förväntade sig och fick man inte det förväntade resultatet, då godkände personen ifråga inte det utan diskuterade det med den ansvarige för utvärderingen. Efter slutförd utvärdering återstod att sammanställa och att analysera resultaten från den gjorda utvärderingen. Det som framkom på organisationsnivå var att det fanns ingen utarbetad metod eller struktur för att göra analysen, men ledningsgruppen i samverkan med resursgruppen var de som arbetade aktivast med det. Det uttrycktes även en önskan om att i själva analysen använda extern kompetens, vilket som nämndes tidigare även förekom i arbetet med IUP:n.

Egentligen skulle jag önska att det även där kom någon utifrån.

På samma fråga svarade man på gruppnivå likartat med föregående att:

Nä, alltså vi har egentligen inte varit så bra på att göra någon sammanställning, där har vi mycket kvar att lära.

Gruppen hade dock utökats med fler personer, vilket gjorde att tillfrågad trodde sig känna att mer skulle kunna göras till nästa läsår. På individnivå betonades att ansvaret vilade på den som hade gjort utvärderingen och att den personal som arbetade med barnen skulle se till att det var rätt information som lyftes, vilket enligt de tillfrågade skedde genom diskussioner individuellt och i arbetslagen. Det yttersta ansvaret vilade dock på ledningen.

6.4 Samarbete mellan den ordinarie undervisningen och de specialpedagogiska insatserna

I diskussionerna kring samarbetet mellan den ordinarie undervisningen och de specialpedagogiska insatserna på organisations-, grupp- och individnivå svarade nästan alla de tillfrågade att det fanns mycket samarbete och att det fungerade bra. Uttryckt på följande vis på organisationsnivå:

Det är inte alltid så strukturerat men det är ju ändå så att det finns väldigt mycket samarbete mellan arbetslagen och dom som jobbar i resursgruppen.

Samma person berättade vidare att mittermiskonferensen var bra då resursgruppens kartläggningar utgjorde en bra grund för diskussioner med de berörda arbetslagen om vad som skulle göras, vilka prioriteringar och vad som var färdigt och kunde avslutas. Dessutom hade ledningsgruppen möten en gång i månaden för att gå igenom alla barn som det var något speciellt med, samt varannan månad möte med det centrala resursteamet, skolläkare och IOF (Individ och familj), då många barn var aktuella på flera håll. Det uttrycktes också på organisationsnivå av en annan tillfrågad att diskussionerna i de olika arbetslagen kunde vara väldigt skiftande beroende på kunskaper, erfarenheter och intresse.

Spridningen är ju jättestor på kunskapsnivån på det här området hos de enskilda pedagogerna.

På individnivå uttrycktes frågan om samarbete så här:

Specialpedagogen håller sig ajour med vad som händer i klassen och jobbar med det så att det blir en röd linje. Det finns ett samarbete för att det ska fungera bäst för barnen.

På gruppnivå var svaren något avvikande. Det goda samarbetet fanns kring vissa aktiviteter såsom t ex. skrivarstudio. För att hålla sig uppdaterade om vad som gjordes var deltagande på så många planeringar som möjligt viktigt för personen ifråga, men det framkom också en annan sida av samarbetet:

Nä det känns inte som att vi har så mycket pedagogiska diskussioner.

De diskussioner som förekom var oftast de som var mellan klasslärare och specialpedagog inför utvecklingssamtal och andra möten med föräldrar och då i ett avstämmande syfte. När en elev skulle få någon form av specialpedagogisk hjälp kunde samarbetet se ut så här:

Klasslärarna är egentligen inte speciellt intresserade av vad vi gör med dom, utan då faller de lite grann till ro, då har vi uppmärksammat problemet, dom får hjälp.

På frågan om de intervjuade hade egna idéer för att underlätta samarbetet och utvärderingsarbetet på skolans alla nivåer framkom inga direkt konkreta förslag, utan på organisationsnivå svarade en följande:

Jag är ju full med visioner men verkligheten springer ju ifatt mig hela tiden, ibland känner jag att vi är väldigt fyllda med ambitioner när vi sitter med utvärderingar och läser igenom allt.

Det som även lyftes var ett utökat handledande arbetssätt som skulle kunna leda till att komma närmare ut i det vardagsnära, men att modellen för hur det skulle se ut inte fanns färdig i dagsläget. Både på organisations- och individnivå lyftes tidsbrist som ett hinder för ett utökat sam- och utvärderingsarbete:

Jag tror att det är mycket brist på tid. Här kan jag inte säga att det finns någon ovilja till det, utan här är man engagerad så det är inte det som saknas, men sen ibland kan jag känna om man blir för engagerad i allting så räcker ju inte tiden till heller, alltså det är inte lätt att sortera bort.

På individ- och gruppnivå nämndes insikt i varandras arbeten och närheten till barnen och arbetslagen som en viktig grund för ett bra samarbete och utvärderingsarbete. Riktigt den insikten om hur stora problem vissa barn hade och vilka svårigheter pedagogerna brottades med, saknades hos de på organisationsnivå enligt de tillfrågade. Det som slutligen diskuterades inom samarbetsområdet var hur skolans aktörer upplevde samarbetet kring de elever som var i behov av särskilt stöd. Personligen uttryckte de tillfrågade på alla nivåer att de tyckte att samarbetet var bra och att de trodde att kollegorna även uppfattade det så, men sen fanns det alltid de som tyckte att de inte hade blivit tillgodosedda.

Vi har alltid större behov, större önskemål än vad vi har tillgång. Det måste vara väldigt flexibelt resursutnyttjande och det tycker jag vi är på väg mot (Organisationsnivå).

6.5 Dokumentation och presentation av framkomna resultat

Efter slutförd utvärdering och resultatanalys skulle arbetet dokumenteras och presenteras. Den slutliga dokumentationen gjordes på organisationsnivå av ledningsgruppen som tolkade inkomna resultat och återkopplade till resursgruppen, arbetslag och skolutvecklingsgrupp, både muntligen på måndagskonferenser, pedagogiska aftnar eller på fortbildningsdagar samt skriftligen på skolans intranät. På organisationsnivå ansåg man att ansvaret att ta del av mate-

rialet var både en möjlighet, rättighet och skyldighet och att alla genom detta förfaringssätt kunde ta del av resultaten, men det fanns också andra tankar kring det:

Ja alla får det i sin hand men hur många som sen läser det kan jag ju inte förhålla mig på eller vad dom tar till sig.

På individnivå ansåg man att både dokumentation och presentation kändes tillfredsställande medan man på gruppnivå ansåg att den dokumentation som lämnats till skolledningen var mer allmänt hållen och efterlyste i sammanhanget diskussioner även på individnivå och gärna i slutet av terminen. Vidare uttrycktes det så här angående den allmänna information som lämnats till skolledningen för dokumentation:

Man får aldrig någon respons eller någon diskussion kring det egentligen.

Resultaten från utvärderingen skulle enligt organisationsnivån användas långsiktigt, man måste ha en idé, en vision och sen planerar man efter den, utför arbetet, kollar av, justerar planen och arbetar vidare fram till en avstämningsspunkt där man utvärderar, reflekterar och skapar nya tankar.

För ibland är det så om man bestämmer sig för en sak, så tar det tid innan den sätter sig och då kan man inte säga efter sex månader, nå det här verkar inte bli något vi struntar i det, utan vissa saker måste man våga säga, nå nu är det detta som gäller det tror vi ger resultat på sikt.

På grupp- och individnivå sågs resultaten som ett underlag för fortsatta resurser och kontinuitet där de byggde på konkreta fakta:

Inte bara tyckande utan du måste ha konkreta saker tycker jag.

6.6 Framtida utvecklingsmöjligheter för utvärdering av specialpedagogiska insatser

I det framtida arbetet med att utvärdera specialpedagogiska insatser hade man på organisationsnivå insett att det kanske blev en för grov utvärdering när ett så stort antal områden skulle belysas vid vårterminens slut. Istället fanns idén att lyfta vissa områden lite högre i vissa perioder för att få lite mer djup. Externa utvärderare sågs också som en framtida utvecklingsmöjlighet för verksamheten.

Ibland är det lätt att tro att man ser allting, men det gör man kanske inte, så ibland är det bra att bli granskad.

Efter utvärderingen, oavsett om den var internt eller externt utförd, var det viktigt som ett led i det fortsatta utvärderingsarbetet att ha levande diskussioner på skolan:

Om vi inte pratar om det kommer vi inte vidare i alla fall, fast vi har utvärderat, vi måste ju mötas i diskussionerna.

På grupp- och individnivå såg man vikten av att de som hade kunskapen också skulle bedriva det fortsatta utvärderingsarbetet, samt att bristen på resurser skulle kunna avhjälpas genom fler normerade test, vilket kanske underlättade utvärderingsarbetet. Slutligen de svårigheter som förekom både nu och i det framtida utvärderingsarbetet beskrevs av alla nivåerna som brist på tid, men det fanns även undantag som hävdade:

Jag tror det är svepskäl, för tillfället har vi väldigt lätt att säga att det är tiden och tiden är snäv, men det handlar om att ta på allvar utvärderingsjobbet.

En annan svårighet som uttrycktes på organisationsnivå var att få alla att inse att deras åsikter var betydelsefulla för en fortsatt klok utvärdering och att ta utvärderingsarbetet på allvar. Vidare sågs det som en utmaning att få ett riktigt djup i diskussionerna kring resursutnyttjandet och att få de enskilda pedagogernas förståelse för hur vi skulle kunna göra. På individnivå lyftes även samsynen som en svårighet, att veta vad vi pratar om, att ha samma värderingar.

Den sociala relationen är viktig och den nonchaleras rätt mycket för att man ska vara effektiv och professionell.

6.7 Sammanfattning av de viktigaste resultaten

Specialpedagogiskt arbete/insatser skulle ges i form av extra stöd och hjälp, där barnets behov var i fokus.

Uppföljning beskrevs av informanterna som att säkerställa att rätt saker var gjorda, det var också mitt i en process med ständiga avstämningar och justeringar för att kunna följa utvecklingen hos eleverna.

Utvärdering beskrevs som en långsiktig tillbakablick för att se om resultatet blev som förväntat. Utvärdering skedde över längre tid och var objektiv samt utgjorde en grund för den yttre strukturella förändringen. Det framkom även att en del saknade bra instrument för att utvärdera.

Utvärderingens syfte var att förbättra och att förändra för att skapa en bra verksamhet för barnen samt att ha målfokus, vilket påtalades av alla informanterna. Syftet var vidare allas ansvar, att värna om det enskilda barnets individuella utveckling och måluppfyllelse. Skolledningen sågs som de ytterst ansvariga eftersom det även var de som ansvarade för ekonomin och resurserna. Utvärderingen skulle värderas/bedömas mot mål angivna i styrdokument, av kommun och skola samt mot individuella mål. I utvärderingens syfte var informanternas svar i stort sett entydiga. Egna teorier för att komma vidare, samt den inre drivkraften hos enskilda pedagoger där nya varianter provades, sågs som viktigt. Alla informanter uttryckte att utvärdering var viktigt och att målet var att fler skulle kunna få den hjälp de behövde. Specialistkunskapen kanske användes fel, man skulle eventuellt ha kunnat göra mer i klassen om lärarna hade fått handledning. Specialisthjälpen skulle då ha riktats till de barn som var i stort behov av särskilt stöd. Det uttrycktes även att det saknades bra instrument och verktyg för utvärderingsarbetet. Skolan arbetade medvetet med att utvärdera vilka behov det fanns och vad som gjordes för att möta dessa behov. Resursgruppens kartläggningar, analyser samt reflektioner hade tydliggjort vilka resurser och förändringar som behövdes. Åtgärdsprogrammen var en viktig del i skolans utvärderingsarbete, men utvärderingen av det specialpedagogiska arbetet/insatserna skedde mest i diskussionsform, där framkomna resultat diskuterades i resursgruppen för att säkerställa att rätt barn fick hjälp. Det framkom även att någon inte visste om det specialpedagogiska arbetet utvärderades, man uppfattade det som otydligt.

I utvärderingen var det viktigt att lyfta en positiv sida, se att det här har vi faktiskt gjort enligt planerat, men det var även viktigt med en reflekterande och ifrågasättande sida, samt att utvärderingen var beskrivande och framåtsyftande. Utvärdering som ett naturligt inslag hade diskuterats mycket på skolan och att det gällde att se vinsterna med att utvärdera och inte som en belastning. Utvärdering skulle ske regelbundet och vara en process över hela året och det var något man ville arbeta med för att få alla att tänka så. Informanterna såg också det som ett naturligt inslag i arbetet genom de elevvårdsmöten, utvecklingssamtal och arbetslagsträffar de deltog i.

I utvärderingsarbetet skulle resursgruppen delta samt de lärare och fritidspedagoger som arbetade med barnen. Det var viktigt att utvärderingsresultaten nådde skolledningen, de behövde inte delta aktivt, men måste ha insikt för att kunna vidta åtgärder samt för att dokumentera utvärderingen. I utvärderingsarbetet påtalades svårigheterna att säkerställa resultatens tillför-

litlighet och i dagsläget fanns ingen speciell teknik eller strategi för det, utan idag skedde mycket genom diskussioner. Framöver ville skolan involvera alla nivåerna i utvärderingsarbetet för att det var viktigt att alla kände sig berörda. Att anlita en extern utvärderare vid utvärderingsarbetet såg skolan som ett bra sätt. Ledningen i samverkan med resursgruppen var de som arbetade aktivast med att analysera och sammanställa resultaten från utvärderingen. Det fanns ingen utarbetad metod eller struktur för det arbetet, även här efterlystes extern hjälp.

Nästan alla informanter svarade att det fanns mycket samarbete mellan den ordinarie undervisningen och de specialpedagogiska insatserna och att det arbetet fungerade bra. Det var inte alltid så strukturerat men samarbetet fanns ändå mellan arbetslagen och resursgruppen, som exempel kan nämnas mitterminkonferensen där resursgruppens kartläggningar utgjorde grund för diskussionerna med berörda arbetslag om prioriteringar, om vad som skulle göras eller avslutas. En del personer saknade dock riktigt pedagogiska diskussioner. Det påpekades att i arbetslagen kunde diskussionerna vara skiftande beroende på pedagogernas kunskap, erfarenhet och intresse. För att underlätta sam- och utvärderingsarbetet på skolans alla nivåer framkom inga konkreta förslag. Skolan hade visioner men som någon uttryckte det, verkligheten springer ifatt. Ett utökat handledande arbetssätt skulle kunna leda till att komma närmare ut i vardagen, men det fanns idag ingen modell för hur det skulle se ut. Tidsbrist lyftes av nästan alla som ett hinder för sam- och utvärderingsarbete medan närheten till barnen, arbetslagen och insikt i varandras arbeten som en viktig grund för detta arbete.

Efter utvärderingen tolkades inkomna resultat av ledningsgruppen som återkopplade till resursgrupp, arbetslag och skolutvecklingsgrupp både muntligt och skriftligt. Att ta del av materialet var både en möjlighet, rättighet och skyldighet. Det som efterlystes var diskussioner på individnivå. Resultaten från utvärderingen skulle användas långsiktigt och vara underlag för fortsatta diskussioner.

Framtida utvecklingsmöjligheter/svårigheter i utvärderingsarbetet, här redovisade utan inbördes ordning vad gäller förekomst i utsagorna.

Möjligheter:

- Behöver lyfta vissa områden högre under vissa perioder för att få mer djup
- Externa utvärderare
- Fortsatta levande diskussioner, räcker inte att endast utvärdera för att komma vidare

- Utvärderingsarbetet ska bedrivas av dem som har kompetens
- Utmaning att få ett riktigt djup i diskussionerna kring resursutnyttjandet och att få enskilda pedagogers förståelse för hur det ska utföras

Svårigheter:

- Tidsbrist
- Samma värderingar finns inte alltid
- Social relation är viktig i arbetet, får inte endast vara effektivitet och professionalitet som räknas
- Ta utvärderingsarbetet på allvar och få alla att inse att deras åsikter är betydelsefulla för en klok utvärdering

7 ANALYS

Analysen presenteras enligt de tematiska områden som angivits i resultatredovisningen och utgör i analysen sex underrubriker som tydliggör för läsaren vilket område som behandlas.

7.1 Informanternas egna definitioner av specialpedagogiskt arbete/insatser

De egna definitionerna av specialpedagogiskt arbete/insatser givna av alla oberoende av nivå; organisation-, grupp- eller individ, var entydigt barnens behov i fokus och att insatserna ska ges i form av extra stöd och hjälp. De samstämmiga svaren beror troligtvis på det medvetna arbetet mot de mål, beslut och lagar som styr skolans verksamhet, samt att skolan också medvetet värnar om det enskilda barnets individuella utveckling och måluppfyllelse, vilket även framkom i resultatet. Ledningens roll är här av stor betydelse genom deras sätt att sprida informationen i skolans styrdokument ut i organisationen och levandegöra dem genom diskussioner, vilket är vanligt förekommande på skolan och som i sin tur medvetandegör pedagogerna om deras förhållnings- och arbetsätt.

7.2 Vad innebär uppföljning och utvärdering för informanterna

Informanternas syn på uppföljning beskrivs som att säkerställa att rätt saker görs i åtgärdsprogrammen och att det är mitt i en process med kontinuerliga avstämningar och justeringar för att följa elevernas utveckling, samt att det i uppföljningen ingår en analys för att säkerställa att man gör rätt eller kanske behöver förändra något. Svaren präglas av en vilja och en ambition på alla nivåerna att göra det bästa för barnen kopplat till mål och beslut. De skillnader som kan urskiljas i svaren är främst de mellan organisations- och grupp- och individ där man på organisationsnivån talar mer om pedagogiska modeller, process och analys, medan de andra nivåerna mer relaterar sina svar till delar i vardagens verksamheter, såsom kopplingen till åtgärdsprogram. Den troligaste förklaringen på de olika svaren kan bero på att man på organisations/ledningsnivå inte har den nära kontakten med den vardagliga verksamheten, utan för diskussionen på en högre abstraktionsnivå kring dessa begrepp.

När det gäller utvärdering beskrivs det som att man gör en långsiktig tillbakablick för att se om erhållet resultat motsvarar uppställda förväntningar. Utifrån detta svar tolkar jag det som

att det inte egentligen finns någon tydlig gräns mellan uppföljning och utvärdering. Det uttrycks således inte att utvärderingen ska ha ett värderande inslag utifrån uppsatta mål och att den ska vara beskrivande och analyserande. Orsaken till att definitionerna på uppföljning och utvärdering endast skiljer sig marginellt åt kan bero på oklarheter i begreppens betydelse, men att intentionen är att göra både en uppföljning och en utvärdering. Det finns stor samstämmighet i definitionerna av utvärdering oavsett vilken nivå som svarat, vilket troligtvis beror på att det förs diskussioner på skolans alla nivåer och där dessa begrepp används.

Förvånande svar framkom både på organisations- och gruppnivå, dels att man på organisationsnivå sa att man varit dåliga på att reflektera över det man gjort i sin verksamhet på skolan samt att man då det gäller gruppnivå betonade att det saknas bra instrument eller utvärdering av det specialpedagogiska arbetet. Svaren skulle kunna ha sin grund i, på båda nivåerna, att det inte finns någon utarbetad metod eller tillvägagångssätt för hur ett utvärderingsarbete ska bedrivas.

7.3 Utvärdering av specialpedagogiskt arbete/insatser på organisations-, grupp- och individnivå

När det gäller syftet med utvärderingsarbetet svarade alla de intervjuade samstämmigt att det var att förbättra och att förändra, samt att syftet har en kontrollerande funktion, genom att tillse att man arbetar mot mål, beslut och lagar. Utifrån deras svar tolkar jag det som att de är väldigt medvetna om de yttre ramar som styr verksamheten och att en stark och drivande skolledning för diskussioner med all personal kring barnens individuella utveckling och målluppfyllelse och har det övergripande ansvaret för syftets formulerande. Ansvaret att formulera syftet ansågs också ligga på den som är ansvarig för utvärderingen och behövde således inte enbart vila på ledningen, vilket pekar mot att syftet omfattar alla nivåerna och där involveringen av alla nivåerna troligtvis kan härledas till allas vilja att delta och påverka skolans verksamhet.

Samstämmigheten i svaren fortsatte även i bedömnings- och värderingsfrågan av utvärderingen, där alla svarade att bedömningen måste ske mot mål angivna i styrdokument, kommun och skola, samt mot individuella mål. Samstämmigheten i deras svar pekar mot, precis som tidigare, den medvetenhet som finns kring de yttre ramar som styr och påverkar skolans verksamhet, samt skolans egen vilja att utveckla sitt arbete och att nå ännu längre. De olikheter som framkom i svaren var mellan organisationsnivån som såg egna teorier som en möjlig vär-

derings- och bedömningsgrund och grupp- och individnivån som mer betonade vikten av fler kortare mål, lättare att uppnå. Skillnaderna i det som betonades kan bero på att man på organisationsnivå kan tänka sig att utgå från en mer teoretisk syn, på en högre abstraktionsnivå och att man på grupp- och individnivå har mer förankring i den praktiska verksamheten och därför har en mer konkret syn på vad som är en möjlighet och förutsättning att värdera mot.

Samtliga tillfrågade uttrycker att utvärdering är viktigt eftersom det är ett sätt att kontrollera och stämma av att rätt saker görs i förhållande till insatsen. En trolig orsak till den betonade vikten av utvärdering är viljan hos de enskilda pedagogerna och skolan som organisation att kunna hjälpa så många barn som möjligt vilka är i behov av särskilt stöd. Det som påtalas endast på organisationsnivå är möjligheten till att få handledning ute i klasserna och att därmed kunna ge ”specialistkunskapen” till elever i behov av särskilt stöd. Detta är troligtvis ett uttryck för ledningens vilja och benägenhet att förändra för att förbättra och utveckla verksamheten, samt värna om de enskilda individerna, både barn och vuxna.

Ännu en gång påtalades på gruppnivå avsaknaden av bra instrument för utvärderingsarbetet och att det på skolan sker mer i diskussionsform. Anledningen till att det betonas mer än en gång tolkar jag som en känsla av otillfredsställelse i arbetssituationen. Det som av organisationsnivån lyfts som nytt och positivt med kartläggning av alla elever i behov av särskilt stöd med reflektioner och analys av resursgruppen, samt åtgärdsprogram som en viktig del i utvärderingsarbetet, upplevs inte av alla som tillräckligt eller som en metod att utvärdera det specialpedagogiska arbetet/insatserna. Organisationsnivån upplever nog utvärderingsarbetet som förhållandevis klart och tydligt, men förvånande nog fick jag på annan nivå även ta del av motsatsen där det uttrycktes att utvärderingsarbetet var otydligt och att man inte riktigt visste om det förekom utvärdering av insatserna. En trolig orsak till svaret kan bero på att det övervägande är ledningen som initierar, driver och kontrollerar dessa områden på skolan och att enskilda pedagoger ej knutna till resurs- och skolutvecklingsgrupp inte har den insikten i skolans utvärderingsarbete, således är det inte fullt ut förankrat i hela organisationen, vilket antagligen är en försvårande faktor i utvärderingsarbetet.

Frågan om utvärderingens naturliga inslag i skolans arbete är också en fråga som diskuteras mycket av skolans ledning, att utvärdering inte ska ses som en belastning utan att vinsterna måste överväga och att det är en pågående process över hela året. Detta uttalande visar på en ledning som har viljan och ser de utvecklingsmöjligheter för verksamheten som ett regelbun-

det utvärderingsarbete medför, men som också är medvetna om den arbetsbelastning pedagogerna redan har idag. På grupp- och individnivå ser man elevvårdsmötena och utvecklingsamtalen som naturliga inslag och som en form av utvärdering. Svaret tolkas som att de enskilda pedagogerna utgår mycket ifrån det vardagliga, möten och diskussioner kring eleverna och jämför det med utvärdering, men frågan är om det är detsamma som ledningen tänker när de talar om utvärdering som ett naturligt inslag och var finns då det analyserande och värderande inslaget i arbetet?

Idag sker utvärderingen av det specialpedagogiska arbetet/insatserna i resursgruppen, som i sin tur får respons från arbetslagen kring sitt arbete. Synen på vem som ska delta i utvärderingsarbetet skiljer sig åt mellan de olika nivåerna, där man på individnivå anser att alla de som arbetar med de elever som är i behov av särskilt stöd också ska delta i utvärderingsarbetet. Det kan tolkas som en indikation på viljan att mer aktivt delta i arbetet med utvärdering men också förklara varför vissa inte vet om det faktiskt bedrivs något utvärderingsarbete, vilket antyder en otydlighet i organisationen kring utvärderingsarbetet. Utvärderingen bör omfatta, som tidigare nämnts i samband med utvärderingens syfte, alla skolans nivåer för att skapa delaktighet och strävan mot gemensamma mål, där utvärderingens resultat måste nå ledningen eftersom de är ytterst ansvariga.

Den insikt och delaktighet, vilken enskilda pedagoger uppger saknas, vill ledningen införa när det gäller att bekräfta och säkerställa resultaten från utvärderingen genom diskussioner mellan ledning, resursgrupp, skolutvecklingsgrupp och arbetslagen. Den troliga orsaken till diskussionerna mellan olika grupper och nivåer är säkert ett steg i ledningens tanke att alla ska känna sig berörda och delaktiga, men har sannolikt även sin orsak i att organisationen saknar metoder för att säkerställa resultatens tillförlitlighet och istället ser ett diskussionsforum som ett tänkbart sätt att säkerställa resultatens tillförlitlighet. Förvånande nog uttrycktes det även att det egentligen inte går att säkerställa eftersom det handlar om människor och deras upplevelser. Uttalandet beror säkerligen på att det föreligger en osäkerhet kring arbetssätt och metoder och att man fortfarande är i en process där man söker efter de alternativ som möjliggör en tillförlitlig utvärdering. Att diskutera och att vara flera som utvärderar samma sak för att sedan jämföra resultaten är en möjlighet samt att ta hjälp av externa utvärderare, vilket ledningen själva nämnt som ett arbetssätt, tyder på att det pågår en utforskande och utvecklande process på skolan.

7.4 Samarbete mellan den ordinarie undervisningen och de specialpedagogiska insatserna

Det övervägande intrycket är att det finns mycket samarbete och att det fungerar bra mellan den ordinarie undervisningen och de specialpedagogiska insatserna, vilket troligtvis beror på att specialpedagogerna arbetar nära klasserna och håller sig välinformerade om klassrumssituationen samt att deras kartläggningar ger ett bra diskussionsunderlag vid t ex mitterminskonferenser med arbetslagen, vilket gör alla mer delaktiga i arbetet kring de elever som behöver extra stöd. De skillnader som blev tydligast var att de som dagligen har en nära kontakt med de elever som är i behov av särskilt stöd, inte alltid känner att de får tillräckligt med pedagogiska diskussioner och att de därför kan känna sig ensamma i sin roll, problemet har överlämnats till dem. Orsaken kan bero på tidsbrist hos dem som har överlämnat men också, vilket uttrycktes på organisationsnivå, att kunskapen, erfarenheten och intresset hos de enskilda pedagogerna på skolan är väldigt skiftande. Svaret är dels förvånande men samtidigt fullt förståeligt då skolan är en stor organisation där utbildning, kunskap och insikter är olika, men med ledningens ambitioner kring utvärdering, samarbete och utveckling av skolan, borde de se till att alla berörda får den insikt och kompetens som är nödvändig för att kunna fullfölja uppdraget.

7.5 Dokumentation och presentation av resultat

De resultat som framkommit vid utvärderingen tolkas och dokumenteras av ledningen som sedan återkopplar vidare ut i organisationen både muntligt och skriftligt. Orsaken till att den slutliga dokumentationen och tolkningen görs av ledningen kan tolkas dels som en kontrollerande funktion och dels som en förståelse av pedagogernas arbetsbörda och den brist på tid som uttrycks i hela organisationen. Det leder dock till skillnader i synsättet att tillgodogöra sig information där ledningens syn att det är en möjlighet, rättighet och skyldighet samt att det inte går att kontrollera vad övriga i organisationen har tagit till sig, står mot dem som uttrycker att de inte får någon respons eller diskussion kring framkomna resultat. Orsakerna till de olika synsätten kan bero på att de områden som fokuseras i presentationen inte är av det djup och intresse som vissa i organisationen kräver och således är det även då en brist på insikt i varandras arbeten och utbyte av kompetens inom hela organisationen. Det finns även de som känner att både dokumentationen och presentationen är tillfredsställande och att skillnaderna i svaren kan härledas till de tidigare nämnda faktorerna såsom utbildning, kunskap och insikter.

7.6 Framtida utvecklingsmöjligheter för utvärdering av specialpedagogiskt arbete/insatser

Det lyfts både möjligheter och svårigheter i det framtida utvärderingsarbetet. På organisationsnivå har man insett att vissa områden behöver lyftas högre under vissa perioder för att få mer djup, samt att externa utvärderare är en möjlighet. Svaret pekar mot en insikt om den egna organisationens begränsningar, att det är lätt att tro att man ser allting, men att så inte är fallet. Samtidigt ser ledningen medarbetarnas roll som viktig i det fortsatta utvärderingsarbetet, oavsett om intern eller extern utvärderare används, där levande diskussioner betonas som en viktig del i det arbetet, vilket kan tolkas som ledningens insikt i vikten av att alla inom organisationen är delaktiga i utvärderings- och utvecklingsarbetet på skolan. På individ- och gruppnivå betonas mer kunskapen, att de som har kunskapen ska arbeta med det fortsatta utvärderingsarbetet och det kanske kan ses som ett uttryck för att alla inte känner sig komfortabla med den uppgiften, vilket skulle kunna förklara det som framkommer på organisationsnivå, svårigheten att få alla att inse att deras åsikter är betydelsefulla för ett fortsatt utvärderingsarbete och att ta det arbetet på allvar.

8 SAMMANFATTNING OCH DISKUSSION

I kapitlet presenteras under rubriken sammanfattning de viktigaste resultaten som framkommit vid undersökningen. Vidare följer en diskussion kring undersökningens metodval samt framkomna resultatets betydelse för skolans fortsatta utvärderingsarbete. Slutligen diskuteras utvärdering i ett organisationsteoretiskt perspektiv.

8.1 Sammanfattning

I sammanfattningen utgår jag från mina forskningsfrågor. Skolans utvärdering av det specialpedagogiska arbetet/insatserna bedrivs huvudsakligen av skolans resursgrupp som utvärderar sitt arbete, vilket till stor del sker i diskussionsform efter respons från arbetslagen. Deras underlag i utvärderingsprocessen utgörs av deras kartläggningar av elever i behov av särskilt stöd och åtgärdsprogram som även ses som en viktig del i skolans utvärderingsarbete. Det som påtalas bestämt från denna nivå är avsaknaden av bra instrument och metoder för utvärderingsarbetet. Dock ser man både på grupp- och individnivå elevvårdsmöten och utvecklingssamtal som en form av utvärdering. I övrigt förekommer ingen utvärdering av det specialpedagogiska arbetet på individnivå, förutom den respons som lämnas till resursgruppen inför deras utvärdering och om man som individ är med i resursgruppen. På organisationsnivå deltar ledningen i olika möten och grupper såsom mitterminskonferenser, arbetsplatsträffar samt finns representerade i resurs- och skolutvecklingsgrupp där de tar del av aktuell information om de elever som är i behov av särskilt stöd. Ledningen har ingen aktiv roll i själva utvärderingen av det specialpedagogiska arbetet på skolan, utan deras roll består i att tolka framkomna resultat från utvärderingen för att sedan dokumentera dessa.

Samarbetet mellan den ordinarie undervisningen och de specialpedagogiska insatserna är rikligt förekommande och välfungerande, vilket beror på att specialpedagogerna arbetar nära klasserna och håller sig välinformerade om klassrumssituationen. De deltar ofta på utvecklingssamtal som föregås av diskussioner med klasslärare och annan berörd personal för att skapa en så komplett bild av elevens situation, vilket också är en del i det goda samarbetet, samt vid skapandet av åtgärdsprogram då både specialpedagog, klasslärare och andra pedagoger som arbetar med eleven deltar. Specialpedagogernas kartläggningar utgör ett bra diskussionsunderlag vid arbetslagsmöten och gör alla mer delaktiga i arbetet kring de elever som är i

behov av särskilt stöd. Dock uttryckte de pedagoger som har en daglig nära kontakt med de eleverna att de inte alltid får tillräckligt med pedagogiska diskussioner och att de kan känna sig ensamma i sin roll, att problemet har överlämnats till dem.

Idag görs den slutliga dokumentationen av utvärderingsarbetet av ledningen som tolkar inkomna resultat och återkopplar till resurs-, skolutvecklingsgrupp samt arbetslag. Återkopplingen sker dels muntligt vid månadskonferenser, pedagogiska aftnar och fortbildningsdagar samt skriftligen på skolans interna nät.

I det framtida utvärderingsarbetet av de specialpedagogiska insatserna framkom följande områden som utvecklingsbara, det första som nämndes var att under en period fokusera mer på vissa områden för att få ett ökat djup i utvärderingen samt att externa utvärderare skulle kunna öka objektiviteten och se företeelser som man själv kan förbise. De intervjuade ser också fortsatta levande diskussioner och allas deltagande i utvärderingsarbetet samt kunskap att utvärdera som ett utvecklingsbart område. I utvecklingsmöjligheterna ingår även att få alla att ta utvärderingsarbetet på allvar och inse att alla åsikter är betydelsefulla för en bra utvärdering.

8.2 Metoddiskussion

Undersökningen är en fallstudie som fokuserar på vissa situationer, händelser och personer. Fördelarna med att välja fallstudien som metod är dess förankring i verkliga situationer, vilket leder till insikt och upplysningar som vidgar förståelsen hos dem som tar del av undersökningen. I fallstudien genomförs sex halvstrukturerade intervjuer med pedagogisk personal på en skola. Urvalet har gjorts utifrån de tre nivåer som jag hade för avsikt att undersöka, nämligen organisations-, grupp- och individnivå. Det begränsade urvalet beror på den tid som fanns till förfogande för undersökningen och de tillfrågades tillgänglighet under den period som jag hade avsatt till att utföra intervjuerna. Det innebär att det inte går att göra statistiska generaliseringar eller testa hypoteser om skillnader mellan grupper enligt Kvale (1997). Jag är medveten om att materialet utgörs av informanternas egna beskrivningar och åsikter som de själva valt att delge. Undersökningens resultat hade också blivit rikare om det hade funnits tid att använda flera metoder för datainsamling såsom observationer och återkommande intervjutillfällen samt att urvalet av intervjupersoner hade varit större. Resultatet kan även ha påverkats av att informanterna fick ta del av frågorna i förväg och därmed också hade tid att förbereda

sina svar, vilket innebär både för- och nackdelar. Jag ansåg att fördelarna med att vara förberedd inför intervjun övervägde och att vårt samtal därmed skulle bli mer informativt.

8.3 Diskussion

Undersökningens resultat överensstämmer till vissa delar med tidigare forskning som visar på att många skolor och kommuner blandar ihop begreppen uppföljning och utvärdering, där det analyserande och värderande inslaget i utvärderingen glöms bort samt att det förekommer stora brister i utvärderingens omfattning och dess metodik, enligt Hedenquist (1999). Resultaten i min undersökning pekar mot att skolan har som mål att utvärdera sin verksamhet och där det specialpedagogiska arbetet/insatserna ingår som en del. Det finns dock inga tydliga och klara avgränsningar i definitionen av uppföljning och utvärdering, utan som Hedenquist (1999) tidigare påpekat används de nästan som synonymer. Inledningsvis anser jag att skolan därför bör få klarhet i och informera alla som ska delta aktivt i ett utvärderingsarbete vad som avses innan utvärderingen inleds.

Strukturen på pedagogisk utvärdering är viktig och innebär att det måste vara tydligt för alla berörda att den arbetar med mål, kriterier, begrepp från pedagogisk teori och verksamhet. Informanternas samstämmighet i de ingående faktorer som påverkar och styr utvärderingen, såsom syftet att förbättra och förändra för att skapa en bättre verksamhet för barnen samt att stämma av mot mål, beslut och lagar utgör en bra grund i deras arbete. Intressant att notera är att syftet med utvärderingen är dels kontrollerande vilket initieras av ledningen, vertikal utvärdering (top-down) och det andra syftet som är att förbättra, där de andra nivåerna, grupp- och individ, är involverade som både professionella och brukare i verksamheten i en horisontell utvärdering inom respektive nivå. Sigbrit Franke-Wikberg (1992) menar att det syfte en utvärdering prioriterar ofta hänger samman med vilken nivå i organisationen som den sker eller initieras på. Dessa två typer kan dock existera parallellt i en verksamhet.

Enligt Myndigheten för skolutveckling (2003) är målsättande, utvärdering av målen samt åtgärder för att uppnå nya mål inte några fristående aktiviteter, utan de måste vara en del av verksamheten på varje nivå inom skolsystemet. I min undersökning framkommer det tydligt att alla nivåer anser att utvärdering är viktigt men alla är ändå inte delaktiga fullt ut. Det skulle kunna förklara den osäkerhet kring skolans utvärdering av det specialpedagogiska arbetet/insatserna som uttrycktes i form av att det är otydligt och att man inte vet om det före-

kommer någon utvärdering. Ett sätt att göra fler delaktiga i utvärderingen är att tillämpa organisationsdemokrati, empowerment, som Fetterman (2001) beskriver som grupper ansvariga för utvärderingen och inte enstaka individer, externa utvärderare eller chefer. Vid användandet av externa utvärderare agerar de mer som coacher som övervakar processen. I empowerment evaluation/utvärdering är det en ständigt pågående förbättringsprocess. Att se utvärderingen som en process över hela året uttrycktes också från organisationsnivån som viktigt, men där man även ser skiftande kunskaper, intressen och erfarenhet som en komplicerande faktor. För att motverka dessa faktorer bör man från organisations/ledningsnivå se till att analysera vilka kompetenser som behövs för att förverkliga uppställda mål och ha en plan för kompetensutveckling, såsom beskrivits av Skolverket (1998). Den risk som föreligger idag på skolan som jag ser det, är att endast ett fåtal personer är verksamma i utvärderingsprocessen och besitter den spjutkompetensen inom sitt område medan skolan som helhet, enligt Mintzberg (1979) endast rör sig i ytterst långsam takt mot förändring.

Det som försvårar utvärderingsarbetet, förutom att de som borde vara delaktiga inte är det, är bristen på bra instrument för utvärderingen vilket betonades bestämt av vissa informanter på grupp-nivå. Åtgärdsprogram, kartläggningar och analyser ansågs inte heller av alla vara tillräckligt eller vara en metod för att utvärdera det specialpedagogiska arbetet/insatserna. I skolans arbete med utvärderingar borde det inledningsvis fokuseras på tänkbara utvärderingsmetoder/modeller där man inledningsvis skulle kunna studera de ingående delar som House och Howe (1999) beskriver som härledande kriterier, samlande, analyserande och tolkande data samt att kommunicera resultaten till andra. Det finns idag framtaget flera olika utvärderingsmodeller där ansatsen och tillvägagångssättet är skiftande för genomförandet och där skolan som organisation bör välja den eller de modeller som anses passa verksamheten och de utvärderande bäst. Enligt Karlsson (1999) finns det inga hinder för att använda sig av flera olika utvärderingsmodeller på olika nivåer. Ledningen har enligt min uppfattning ett stort ansvar att tillse förekomsten av att det finns instrument, metoder eller modeller, beroende på hur man vill uttrycka det, för att en utvärderingsprocess ska kunna äga rum, det är inget som enskilda individer ska behöva ta fram själv.

Tillförlitligheten i framkomna resultat är också ett område som känns osäkert och otydligt. Troligtvis beror även det på en osäkerhet kring arbetssätt och metoder. De diskussionsforum som skapats av ledningen för att diskutera framkomna resultat från utvärderingen är ett steg i processen och kan liknas vid en horisontell granskning, dvs. att kollegor ger sina kommenta-

rer och synpunkter på resultaten. Andra möjliga steg anser Miles och Huberman (1994) att triangulering är, där flera metoder för insamling och analys av informationen används. Det kan alltså innebära att metoden består av observationer, intervjuer och dokument samt att flera forskare/utvärderare används för ett och samma fall. En annan möjlighet är, vilket skolans ledning påtalade, att använda externa utvärderare för att öka objektiviteten i undersökningen, vilket jag också anser vara bra. Samtidigt tror jag att den egna utvärderingen utförd i grupper och som bygger på organisationsdemokrati/empowerment är av stor betydelse för allas delaktighet, kompetensutveckling och samarbete inom skolans alla nivåer och kan alltså inte ersättas av en extern funktion utan endast kompletteras.

Samarbetet på skolan mellan den ordinarie undervisningen och de specialpedagogiska insatserna uttrycktes av alla som rikligt och välfungerande, mycket beroende på specialpedagogernas tillgänglighet och deras närhet till klasserna samt att de håller sig välinformerade om klassrumssituationen. Dock uttryckte de som arbetar närmast de elever som är i behov av särskilt stöd att de inte får tillräckligt med pedagogiska diskussioner och att de känner sig ensamma i sin roll när problemet har överlämnats till dem. Tidigare undersökningar (se t ex. Skolverket, 1998) har visat att samarbetet mellan ordinarie undervisning och specialpedagog/speciallärare behöver förbättras för att skapa ett samband i undervisningen. Åtgärdsprogrammen nämns också som ett instrument för samarbete och utveckling av verksamheten. Skolan som jag har undersökt arbetar mycket med kartläggningar och åtgärdsprogram vilka utgör bra underlag för diskussioner, vilket även nämndes av informanterna. Utifrån den informationen tolkar jag att det goda samarbetet har sin grund i det väldokumenterade underlaget och i specialpedagogernas nära kontakt med den ordinarie undervisningen. Det område som kan förbättras och utvecklas ytterligare är tillfredsställelsen hos de enskilda pedagogerna i deras professionella roll, som uttryckte att de saknade forum för fler pedagogiska diskussioner samt att de upplevde en känsla av ensamhet i sin yrkesroll, att nu har jag fått problemet och ska lösa det. Ett möjligt sätt att lösa detta skulle kunna vara att specialpedagogerna ingår i de olika arbetslagen och alltid deltar vid dessa möten och att det därigenom skapas ett discussionsforum kring de elever som är i behov av särskilt stöd och att alla deltagarna inser att det är vårt problem. Myndigheten för skolutveckling (2003) skriver följande att ”det är i arbetslagets gemensamma arbete nära den enskilda elevgruppen som den granskande och förbättrande kulturen skapas” (s. 78). Den undersökta skolan har stora möjligheter att vidareutveckla och fördjupa samarbetet och det är därför viktigt att åsikter och synpunkter presenteras i rätt forum.

Resultaten från undersökningen visar att huvudansvaret för dokumentation och presentation av utvärderingen vilar på ledningen som även har tolkningsföreträde av framkomna resultat. Utvärderingen presenteras både skriftligen och muntligen där alla enligt ledningen har en möjlighet, rättighet och skyldighet att ta del av den, medan de andra nivåerna säger sig sakna respons och diskussioner kring framkomna resultat. För att inte riskera att utvärderingen endast blir en pappersprodukt som inte används bör ledningen se till att kommunikationen och interaktionen med berörda intressenter betonas. Presentationen måste också vara användarvänlig, vilket Karlsson (1999) också betonar.

De svårigheter som förekommer i utvärderingsarbetet är inte att det saknas kartläggningar, utvecklingssamtal, åtgärdsprogram och olika diskussionsforum för det existerar idag i ganska stor omfattning, utan det är troligtvis att själva utvärderingsarbetet av de specialpedagogiska insatserna sker huvudsakligen i resursgruppen med en direkt informationskanal till ledningen. Övriga pedagoger är inte delaktiga i denna process i någon större omfattning, såvida de inte är medlemmar i resursgruppen också. Så trots att man som individ uttrycker samma strävan mot syfte och kriterier såsom mål, beslut och lagar samt en vilja att delta i utvärderingsarbetet, är inte skolans alla nivåer lika insatta och involverade i detta arbete. Jag anser att genom en ökad delaktighet i utvärderingsarbetet på alla nivåer, ökar även insikten och förståelsen för varandras arbete och kompetens som därigenom knyter samman den ordinarie undervisningen och de specialpedagogiska insatserna. Att få personliga konkreta upplevelser och dialoger med andra pedagoger ökar förståelsen och inställningen till arbetet som ska utföras enligt Sandberg och Targama (1998). Vidare betonar författarna att ledningen också är beroende av att människorna har en gemensam förståelse på flera viktiga områden, en kollektiv kompetens i organisationen, vilken även tidigt beskrevs av Fredrik W. Taylor år 1911, som ett ledningsproblem, att synliggöra kompetensen.

Slutsatsen av min undersökning är att skolan befinner sig i en förändringsprocess med syfte att utveckla utvärderingsarbetet. Utvärderingsmetoden bör vara en del av det dagliga arbetet där det egentliga arbetet sker löpande för att sedan sammanställas för presentation på ett mindre tidskrävande sätt, med högre kvalitet. Sammanställningarna bör inte vara allt för komplicerade utan hellre ge en klar bild av nuläget och färdriktning med spårbarhet till fördjupning och historik. Delaktighet från organisationens alla nivåer kan skapas genom ökad kunskap och erfarenhet, där själva utvärderingen kan kommunicera den samlade kunskapen och

erfarenheten till alla delaktiga, t ex. blir kunskaps återkoppling en del av specialpedagogens arbete.

Om utomstående specialister engageras i utvärderingsarbetet är det lämpligt att dessa förbättrar utvärderingsprocessen och inte själva innehållet, vilket innebär att ansvar och befogenhet till att utvärdera ges till den egna organisationen.

Det faktum att skolan lägger ner kraft och energi på att genomföra utvärderingar är dessutom en symbolisk signal att det specialpedagogiska arbetet tas på allvar. Genom utvärderingen av det specialpedagogiska arbetet/insatserna och med medverkan från skolans alla nivåer, borde det även leda till en ökad insikt och förståelse för specialpedagogens yrkesroll och dess arbetsuppgifter.

8.4 Utvärdering i ett organisationsteoretiskt perspektiv

I min undersökning har jag valt att utgå från ett organisationsteoretiskt perspektiv vilket underlättar att fokusera på vad som krävs för att möjliggöra ett utvärderingsarbete som inte är en fristående aktivitet utan som är en del av verksamheten och varje nivå inom skolsystemet, enligt Myndigheten för skolutveckling (2003). Eftersom rektorn har det yttersta ansvaret för att utvärderingsarbete bedrivs (Lpo94) på den enskilda skolan och hur detta arbete läggs upp och genomförs, anser jag att utvärderingsarbetet ytterst är en ledningsfråga och ska därför också initieras av rektorn.

Till den klassiska organisationsläran räknas fyra teorier och en av de mest kända upphovsmännen var Fredrik W. Taylor. Organisationsteorins fyra perspektiv; det strukturella, human resource, det politiska och det symboliska möjliggör att täcka in och växla mellan de områden och ingående faktorer som påverkar utvärderingsarbetet och som undersökningen försöker att belysa. Bolman och Deal (2003) anser att genom perspektivväxling kan man se en och samma sak ur olika synvinklar där perspektivväxlingen hjälper oss att se saker tydligare, att se nya möjligheter och att finna fungerande strategier.

Med utgångspunkt i det strukturella perspektivets antaganden att organisationer existerar för att kunna nå uppställda mål, organisationer förbättrar effektivitet genom specialisering och tydlig arbetsdelning samt lämpliga samordnings- och kontrollformer som säkerställer att olika

individens och enheters ansträngningar kopplas samman, ser jag utvärderingsarbetet som en del av strukturen samt en kontrollform av skolans inre arbete kring de elever som är i behov av särskilt stöd. Genom att i ledningsfunktion fokusera på de mål, beslut och lagar som påverkar och styr utvärderingsarbetet skapas de yttre ramar som bör omgärda utvärderingen. Ledningen har det yttersta samordningsansvaret för att se till att skolans alla nivåer ges möjlighet att delta i utvärderingsarbetet, vilket också kommer att medföra ökad effektivitet och större utfall genom den arbetsfördelning av utvärderingsarbetet som sker över alla nivåer.

Växlar vi perspektiv och ser utvärderingsarbetet ur ett human resource-perspektiv som betonar investeringar i personalens lärande, skapa utvecklingsmöjligheter, ge information, stöd samt att uppmuntra självständighet och delaktighet, ser vi också de områden som informanterna saknar eller önskar mer av. Skolledningen har själv påtalat i samband med att se utvärdering som en process över hela året, att de skiftande kunskaperna, intressena och erfarenheterna hos de enskilda pedagogerna är en komplicerande faktor. Därför är det av stor vikt att analysera vilka kompetenser som behövs för att förverkliga uppställda mål och kunna fullfölja utvärderingsprocessen. Skolverket (1998) nämner användandet av en kompetensutvecklingsplan, upprättad av ledningen, som en väg för att kunna utföra ålagda uppdrag. Samtidigt är det också viktigt att ledningen ser till att det finns en organisationsdemokrati/empowerment som möjliggör den delaktighet som behövs för att utvärderingen ska kunna omfatta skolans alla nivåer och berikas av de idéer och kunskaper som redan finns i organisationen.

För att kunna förverkliga utvärderingsarbetet fullt ut med skolans alla nivåer som delaktiga, självständiga och kompetenta utvärderare, krävs av ledningen ett kontinuerligt och medvetet perspektivväxlande för att i kontexten av utvärderingen se de faktorer som innebär både möjligheter men även svårigheter som ska undanröjas i den pågående utvärderingsprocessen.

9 FORTSATT FORSKNING

I framtida forskning hade det varit intressant att fortsätta undersökningen på samma skola med en djupare studie av de områden som upplevdes otydliga, ej existerande eller utvecklingsbara. I ett nära samarbete med skolan skulle det vidare vara intressant att försöka kartlägga den struktur som ska omgärda utvärderingen samt att undersöka vilka metoder och kunskaper som behövs i ett framtida utvärderings- och utvecklingsarbete.

Utifrån den information som framkommer försöka skapa en ”Att göra lista” som kan sägas vara en mall för de områden och kompetenser som ska vara ingående delar i det framtida utvärderingsarbetet.

REFERENSER

Ahlberg, A. (1999). *På spaning efter en skola för alla*. Göteborgs universitet. Institutionen för pedagogik och didaktik.

Ahrenfelt, B. (2001). *Förändring som tillstånd*. Lund: Studentlitteratur.

Bolman, L. G. & Deal, T. E. (2003) *Nya perspektiv på organisation och ledarskap*. Lund: Studentlitteratur.

Bromley, D. B. (1986). *The case study method in psychology and related disciplines*. New York: Wiley.

Fetterman, D. M. (2001). *Foundations of empowerment evaluation*. Thousand Oaks, California: Sage publications Inc.

Franke-Wikberg, S. (1992). *Utvärderingens mångfald. Några ledtrådar för vilsna utbildare*. Stockholm: Universitets- och högskoleämbetet.

Grundskoleförordningen. (1997). 2 kap. *Utbildningens innehåll, Arbetsplan 23§*.

Guba, E. G. & Lincoln, Y. S. (1981). *Effective evaluation*. Jossey-Bass, San Francisco.

Hedenquist, J-A. (1999). *Att utvärdera skolan*. Stockholm: Liber Distribution.

House, E. R. & Howe, K. R. (1999). *Values in evaluation and social research*. Thousand Oaks, California: Sage publications Inc.

Johansson, M. & Owesson, D. (2005). *Skolutveckling och skolutvecklingsbehov. Tio skolledarperspektiv*. Malmö: Malmö Högskola.

Karlsson, O. (1999). *Utvärdering mer än en metod*. Stockholm: Kommentus förlag.

Kvale, S. (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.

Lpo94. *1994 års läroplan för det obligatoriska skolväsendet, förskoleklassen och fritidshemmet*.

Malmö Högskola. (2001). *Utbildningsplan för programmet för specialpedagogisk påbyggnadsutbildning 60 poäng*. Malmö: Malmö Högskola.

Merriam, S. B. (1994). *Fallstudien som forskningsmetod*. Lund: Studentlitteratur.

Miles, M. B. & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis*. Thousand Oaks, California: Sage publications Inc.

Mintzberg, H. (1979). *The structuring of organisations*. Upper saddle river, N.J: Prentice Hall.

- Myndigheten för skolutveckling. (2003). *Att granska och förbättra kvalitet*. Stockholm.
- Nihlfors, E & Wingård, B. (2005). *Våga värdera. En handbok om utvärdering och kvalitet i förskola och skola*. Stockholm: Ekelunds förlag AB.
- Ratcliffe, J, W. (1983). *Notions of validity in qualitative research methodology*.
- Sandberg, J. & Targama, A. (1998). *Ledning och förståelse. Ett kompetensperspektiv på organisationer*. Lund: Studentlitteratur.
- Skollagen. (1990). 2 kap. *Den kommunala organisationen för skolan*, 8§. Stockholm.
- Skolverket. *Kartläggning av åtgärdsprogram och särskilt stöd i grundskolan*. Stockholm.
- Skolverket. (1994). *Programplan för utvärdering*. Stockholm.
- Skolverket. (1997). *Ansvar för skolan*. Stockholm: Liber Distribution
- Skolverket. (1998). *Nationella kvalitetsgranskningar 1998*. Stockholm: Liber Distribution
- Stukát, S. (2005). *Att skriva examensarbete inom utbildningsvetenskap*. Lund: Studentlitteratur.
- Vedung, E. (1991). *Utvärdering i politik och förvaltning*. Lund: Studentlitteratur.
- Wilson, S. (1979). *Explorations of the usefulness of case study evaluations*.
- Ödman, P-J. (2005). *Tolkning, förståelse, vetande. Hermeneutik i teori och praktik*. Stockholm: Norstedts akademiska förlag.

BILAGOR

Bilaga 1

Intervjuguide

Inledning till intervjun

- Berätta om dig själv och din bakgrund
- Definiera vad följande ord innebär för dig: specialpedagogiskt arbete, uppföljning och utvärdering

1. Syfte

Vilket syfte kan utvärdering av specialpedagogiskt arbete och verksamhet ha?

Vem tycker du ska formulera syftet för utvärderingen?

Hur ser du på utvärdering? Berätta

Förekommer det utvärdering av specialpedagogiskt arbete och verksamhet på skolan?

2. Kriterier och perspektiv

Vad tycker du att utvärderingen ska bedömas/värderas mot, om du hade fått bestämma? (T ex mål, beröras åsikter, teori för vad som bör uppmärksammas)

Vad anser du vara viktigt att lyfta fram i en utvärdering av det specialpedagogiska arbetet?

3. Metod (arbetssätt)

Vilka yrkesgruppers deltagande vid utvärderingen är viktigast

Vad anser du behövs för att utvärdering av det specialpedagogiska arbetet ska bli ett naturligt inslag i skolans arbetssätt?

Hur tycker du att man ska göra för att bekräfta/säkerställa resultaten av utvärderingen? (T ex observationer, göra jämförelser, se mönster, logik, teoretiskt sammanhang)

Vem ska sammanställa och analysera resultaten från utvärderingen?

4. Samarbete på organisations-, grupp- och individnivå

Finns det ett samarbete på organisations-, grupp- och individnivå kring de specialpedagogiska insatserna? Beskriv hur det fungerar på de olika nivåerna.

Ser du något samband mellan den vanliga pedagogiska verksamhetens och den specialpedagogiska verksamhetens samarbete kopplat till utvärderingsarbetet?

Egna idéer för att underlätta samarbete och utvärderingsarbete på organisations-, grupp- och individnivå?

Hur tror du att andra pedagoger upplever samarbetet kring elever i behov av särskilt stöd och utvärderingen av det arbetet?

5. Dokumentation och presentation

Hur tycker du att utvärderingen ska dokumenteras?

Berätta hur du skulle vilja att utvärderingen presenterades och för vem?

Hur kan resultatet av utvärderingen användas?

6. Framtida utvecklingsmöjligheter

Om du fick bestämma hur skulle arbetet med att utvärdera det specialpedagogiska arbetet/verksamheten se ut i framtiden?

Utvecklingsmöjligheter? Egna idéer

Möjligheter/svårigheter?

Information inför kommande intervju

Jag har tidigare varit i kontakt med dig angående mitt examensarbete inom den specialpedagogiska utbildningen.

Inför vårt möte då jag skall intervju/samtala med dig, vill jag än en gång beskriva studiens syfte, tillvägagångssätt och hur analys och resultat kommer att presenteras.

I mitt examensarbete kommer jag att undersöka hur det specialpedagogiska arbetet kan utvärderas på organisations-, grupp- och individnivå, för att därigenom stärka samarbetet och skolans elev- och kunskapssyn kring de elever som är i behov av särskilt stöd.

I analysen av resultaten kommer du som deltagare att ges möjlighet att ta del av den information/material du lämnat, för att säkerställa tillförlitligheten.

Innehållet kommer att behandlas anonymt och konfidentiellt. Resultatet kommer endast att användas i mitt examensarbete, som ni kommer att få ta del av.

Intervjun beräknas ta cirka 60 minuter och kommer att spelas in för senare utskrift. Intervjun kommer att omfatta följande frågeområden kopplade till utvärderingen av den specialpedagogiska arbetsprocessen:

- Syfte
- Kriterier/Perspektiv
- Metod
- Samarbete på organisations-, grupp- och individnivå
- Dokumentation/Presentation
- Framtida utvecklingsmöjligheter

Med vänlig hälsning

Kristina Ericsson