

**Utvärdering av FoU-
programmet**
*Lärares praktik och
profession*



**FoU-programmet Lärares praktik och
profession**

Uppdragsgivare

lfous

Emerga Institute AB

Projektledare

Lejla Mundzic

Tel: 070-617 02 69

E-post: lejla.mundzic@emerga.se

Om Emerga

Emerga stöttar offentlig sektor och företag att arbeta med mänskliga rättigheter i praktiken. Med utbildning, utvärdering och processtöd vill vi bidra till ett samhälle där mänskliga rättigheter tas på allvar.

Emerga Institute AB

Vasaplatsen 1

411 26 Göteborg

Sverige

www.emerga.se

1. Inledning

Emergea Institute AB har haft i uppdrag att följa och utvärdera FoU-programmet *Lärares praktik och profession* under de 3 år som programmet har pågått. Utvärderarna har under hela programperioden samlat in data som sammanställs och analyseras. Resultat har kontinuerligt återkopplats till programmets styrgrupp och till Ifous för att kunna fungera som ett stöd för att styra projektet mot dess uppsatta mål. Denna rapport grundar sig på data insamlad genom den sista fokusgruppen med styrgruppsrepresentanterna och genom en webenkät till programmets deltagare med fokus på programmets effekter och mervärde i sin helhet.

Syftet med FoU-programmet har varit att vidareutveckla ett långsiktigt och forskningsbaserat kollegialt arbetsätt så att lärare i allt högre utsträckning formulerar och löser sina egna problem med avsikten att stärka elevers lärande och utveckling. Syftet har också varit att genom samarbete mellan lärare och forskare låta lärares kunskaper och erfarenheter utgöra grund för gemensam kunskapsutveckling och ny forskning.

Uppsatta mål för FoU-programmet

Utvecklingsarbetet har medfört att:

- Lärarnas kollegiala praktik och undervisningspraktik har förändrats och utvecklats
- Lärare och rektorer har fördjupat sin förståelse för dessa praktiker och de sammanhang de ingår i
- Arbetsmetoder har etablerats för att formulera, planera, genomföra, observera, analysera och dokumentera utvecklingsarbete med hjälp av aktionsforskning och digitala resurser
- Det finns digitala resurser som stödjer aktionsforskning
- En organisation har etablerats för kollegialt samarbete mellan olika nivåer inom huvudmannens verksamhet som ger möjlighet att kontinuerligt bepröva erfarenheter
- Utvecklingsartiklar har publicerats
- Huvudmannen har tagit fram strategier för fortsatt professionsdriven skolutveckling
- Huvudmannen har en plan för hur kunskaper och erfarenheter från FoU-programmet ska spridas till andra skolor

Forskningsarbetet har medfört att:

- Forskningsfrågor har synliggjorts och besvarats genom samarbete mellan forskare, processledare och lärare
- Artiklar har publicerats i vetenskapliga och populärvetenskapliga tidskrifter
- Forskningsmetoder för praktisknära forskning har vidareutvecklats

Metod

Emerga har följt programmet sedan juni 2018, med hjälp av webbenkäter och fokusgruppintervjuer med styrgruppen. Lärdomarna från år 1 och 2 har presenterats muntligt för styrgruppen och dokumenterats i en presentation som styrgruppen har fått ta del av. Resultat som presenteras i denna rapport bygger på data från sista årets webbenkät till samtliga deltagare i programmet samt den sista fokusgruppsintervjun med styrgruppen som genomfördes i maj 2021.

Syftet med fokusgruppsintervjun var att få en ökad förståelse för styrgruppsmedlemmarnas reflektioner och åsikter om programmets struktur och spridning samt dess utmaningar och framgångsfaktorer. Fokusgruppen spelades in och transkriberades. Utifrån transkriberingen sammanställdes data och analyserades tematiskt.

Enkätundersökningen möjliggör övergripande analys då samtliga deltagare får chans att besvara enkäten. Utifrån resultaten skapas en generell bild av hur programmet uppfattats i sin helhet. Enkätundersökningen var webbaserad och skickades ut till alla som deltagit i programmet.

Enkäten skickades ut den 17 maj 2021 och stängdes den 1 juni 2021. Två påminnelser skickades ut till deltagare som inte besvarat enkäten. 82 av de 166 personer som deltog i programmet besvarade enkäten, vilket ger en svarsfrekvens på 49 %. Den låga svarsfrekvensen kan bero på många olika faktorer och det är svårt att dra slutsatser om vad det beror på. Det är viktigt att varje huvudman undersöker vad bortfallet i deras verksamhet kan bero på och gör en egen analys för att undersöka om deras uppfattning går i linje med de respondenter som har svarat på enkäten.

I enkäten ombads respondenterna besvara frågan vilken deras nuvarande befattning var. Av samtliga 82 respondenter var 16 (20 %) lokala processledare, 4 (5 %) centrala processledare, 4 (5 %) styrgruppsmedlemmar, 48 (59 %) lärare och 10 (12 %) var rektorer. I rapporten kommer data brytas ner på befattningsnivå när resultat indikerar avvikelser eller intressanta observationer.

Svarsfrekvens bland medverkande huvudmän

Huvudman	Antal deltagare i programmet	Antal respondenter	Svarsfrekvens
Kunskapsskolan	26	16	62 %
Eskilstuna kommun	68	37	54 %
NTI-gymnasiet	35	16	46 %
Hässleholms kommun	39	13	33 %
TOTALT	168¹	82	49 %

(Tabell 1)

¹ Totalt fick 166 respondenter enkäten då två mejladresser var felaktiga utan att vi kunde identifiera felet.

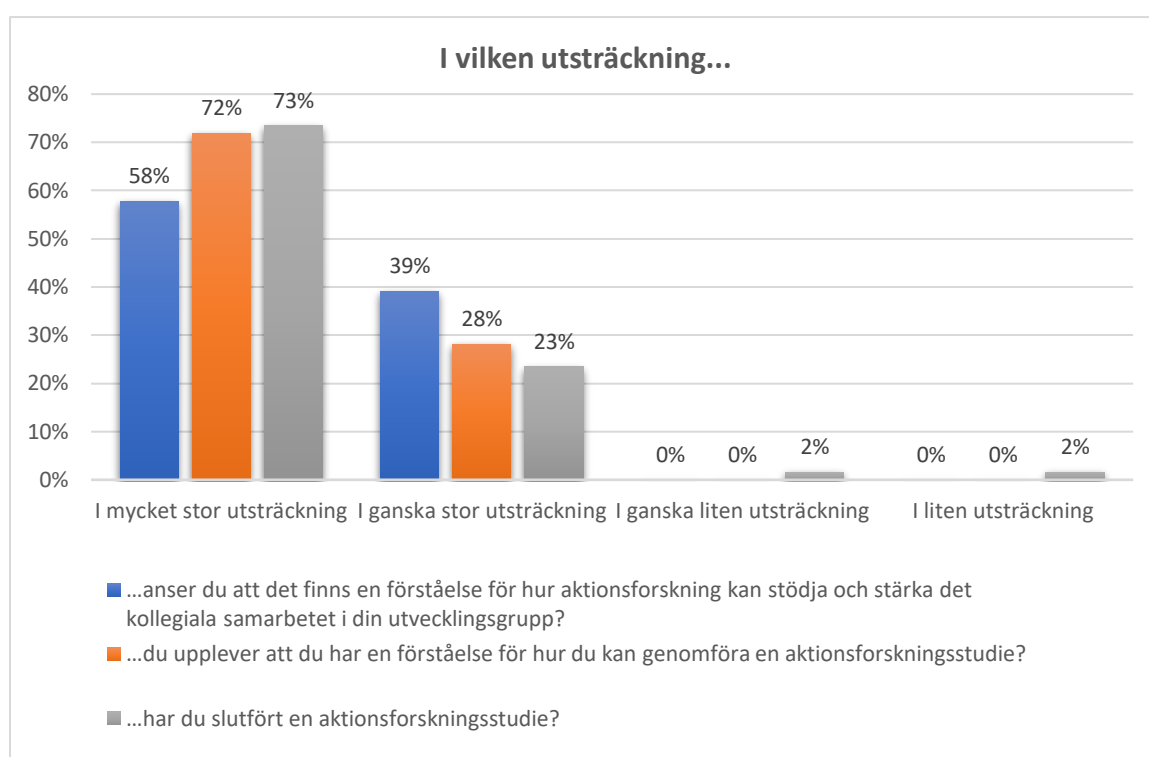
2. Presentation av resultat

2.1 Programmets inverkan på verksamheterna

Aktionsforskning

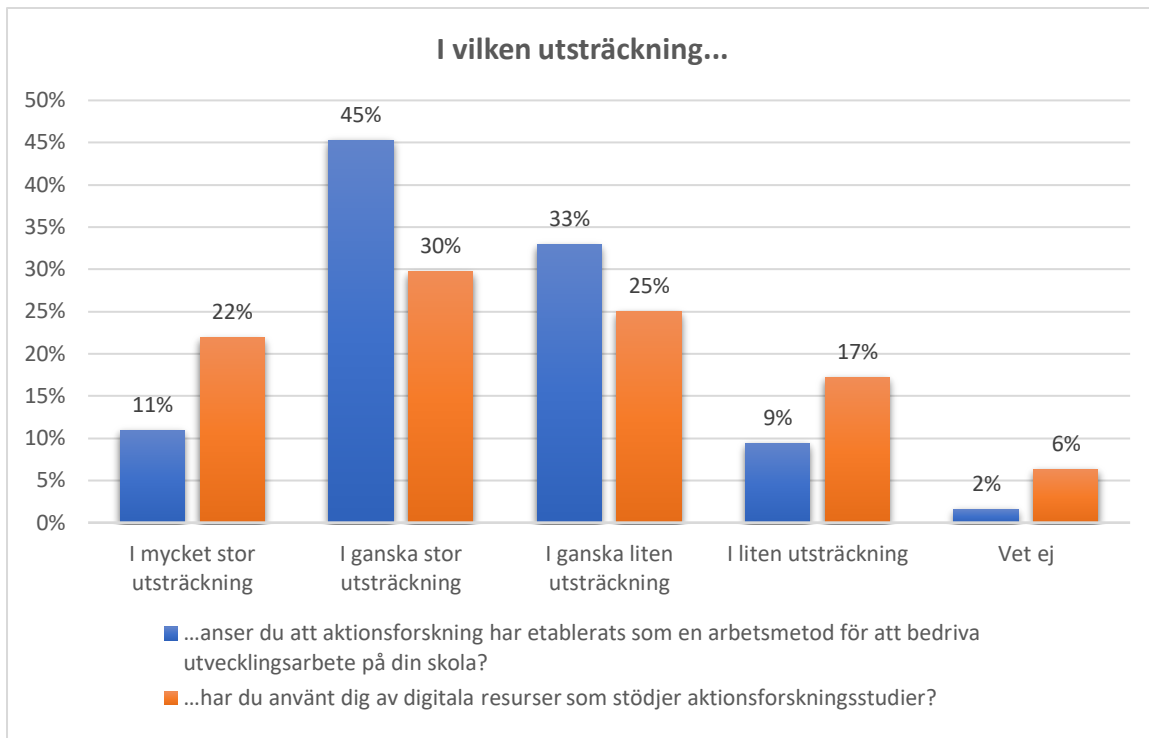
Deltagarna fick svara på ett antal frågor kring deras upplevelse av att jobba med aktionsforskning inom ramen för programmet. Svaren delades upp på två grupper. Den ena gruppen bestod av lärare och lokala processledare och den andra gruppen utgjordes av centrala processledare, styrgruppsmedlemmar samt rektorer. Deras svar redovisas separat i de båda diagrammen här nedan.

Lärare och lokala processledare



(Diagram 1)

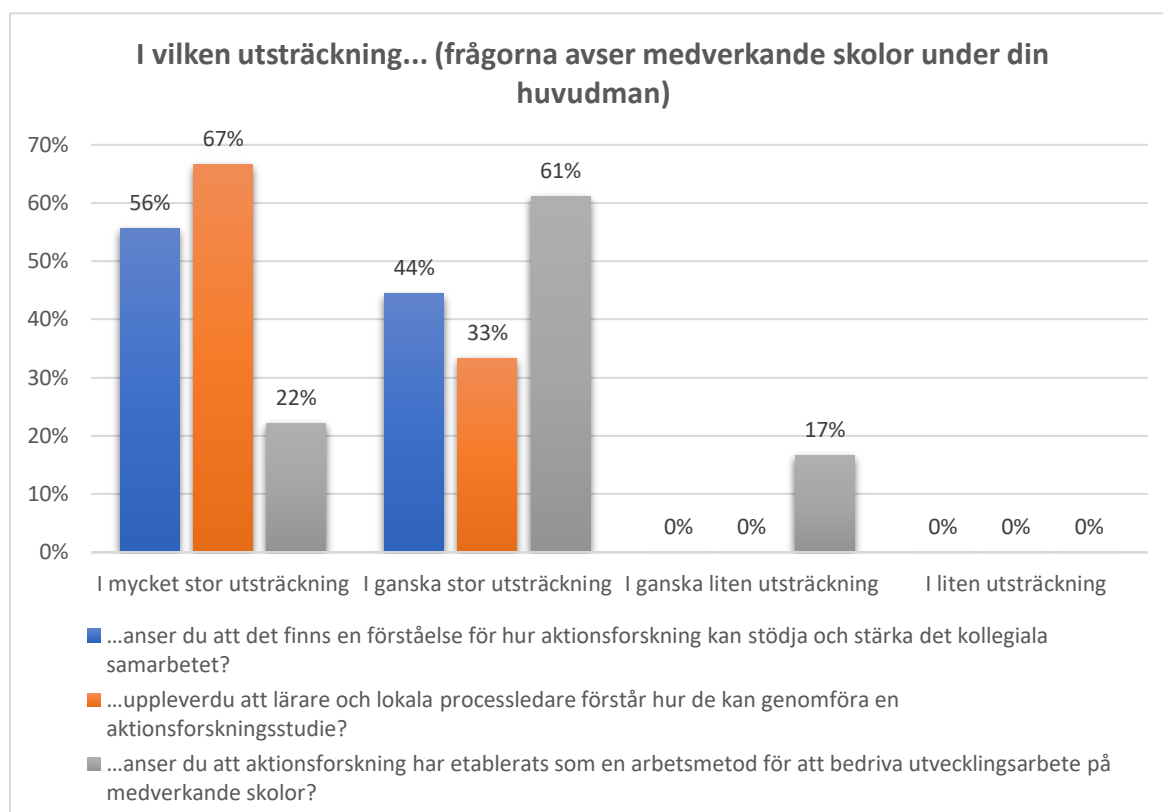
Vi kan utifrån diagrammet konstatera att samtliga lärare och lokala processledare i mycket eller ganska stor utsträckning anser att det finns en förståelse för hur aktionsforskning kan stödja och stärka det kollegiala samarbetet i utvecklingsgruppen. Vi ser även att i princip alla både upplever att de har en förståelse för hur de kan genomföra en aktionsforskningsstudie samt att de även har slutfört en sådan.



(Diagram 2)

Även om i princip samtliga lärare och lokala processledare tycks ha fått en förståelse för aktionsforskning som metod samt genomfört en egen aktionsforskningsstudie (se förra diagrammet) så anser bara hälften av respondenterna att aktionsforskning har etablerats som en arbetsmetod för att bedriva utvecklingsarbete på skolan. Nästan hälften av alla lärare och processledare upplever att detta har skett i ganska liten eller liten utsträckning. Vad gäller att använda digitala resurser som stöd i aktionsforskningsstudier, anser 56 % att de gjort det i mycket eller i ganska stor utsträckning och 42 % anser att det skett i ganska liten eller i liten utsträckning. Vi kan se att svaren skiljer sig bland de medverkande huvudmännen, och att en aktör sticker ut; där anser endast 20 procent av respondenter att aktionsforskning i mycket stor utsträckning har etablerats som arbetsmetod för att bedriva utvecklingsarbete.

Centrala processledare, styrgruppsmedlemmar och rektorer



(Diagram 3)

Utifrån diagrammet kan vi se att centrala processledare, styrgruppsmedlemmar och rektorer till 100 % upplever att det finns en förståelse för hur aktionsforskning kan stödja och stärka det kollegiala samarbetet samt att lärare och lokala processledare förstår hur de kan genomföra en aktionsforskningsstudie. På dessa båda frågor svarade samtliga respondenter att de ansåg detta i mycket eller ganska stor utsträckning. Vad gäller frågan om huruvida aktionsforskning har etablerats som en arbetsmetod för att bedriva utvecklingsarbete på medverkande skolor, svarar 22 % att detta skett i mycket stor utsträckning, 61 % i ganska stor utsträckning och 17 % i ganska liten utsträckning. Intressant att notera är att lokala processledare och lärare, på samma fråga, svarade att detta skett i betydligt mindre utsträckning, nämligen 42 % (processnats från diagram 2). Det verkar således finnas ett glapp i hur man ser på detta beroende på vilken roll man har i programmet.

Upplevda effekter på verksamheten

En av frågorna i enkäten handlade om vilka effekter deltagarna har sett i den egna verksamheten till följd av medverkan i programmet. Detta var en fritextfråga som ställdes till samtliga deltagare och resultatet redovisas gemensamt för samtliga befattningar.

Flera deltagare lyfter att medverkan i programmet medfört ökad samsyn i verksamheten vad gäller synen på skolutveckling och hur man når dit. Mer fokus ligger numera på vad den enskilda läraren och verksamheten kan göra för att få till en förändring.

Ökad tilltro till förmågan att lokalt på skolorna kunna identifiera och initiera utvecklingsarbetet. (Styrgruppsmedlem)

Bidragit till en ökad samsyn kring hur skolutveckling kan bedrivas. (Styrgruppsmedlem)

Vidare beskrivs det av flera, att lärare och skolledare fått ett ökat vetenskapligt förhållningssätt där fokus i verksamheterna ligger på att utgå från ett systematiskt arbete och en tydligare uppföljning. Diskussionerna tar numera tydligare avstamp i forskning.

Det vetenskapliga förhållningssättet har generellt ökat och möjligheten till att få ett övergripande gemensamt utvecklingsverktyg har ökat. (Central processledare)

Från lärare till professionella praktiker, större kapacitet att jobba forskningsanknutet och att ställa inte bara bra frågor utan rätt frågor. Fått en modell och en metod för spridning. (Styrgruppsmedlem)

Många deltagare lyfter även att verksamheten fått en ökning i det kollegiala samarbetet som en effekt av medverkan i programmet. Flera lyfter att det kollegiala lärandet numera tar större plats än förut.

De pedagogiska diskussionerna har förflyttat sig från en problemfokus till ett kritisk tänkande och stöttande. Jag ser också att dessa lärare har lättare att släppa in andra lärare i sin undervisning för öppna samtal om undervisningskvaliteten. Innan har det varit väldigt stängt. I och med att vi verkligen har anammat mantrat att låta det ta tid är det inte förrän nu vi påbörjar arbetet med hela skolan. Innan har enbart enskilda lärare blivit handledda i aktionsforskning. Så vi ser framemot en ny period där vi hoppas kunna se positiva effekter i verksamheten. (Rektor)

Att mina kollegor börjar reflektera mer över sin undervisning vilket fördjupar våra pedagogiska diskussioner. Fler är nu redo att hugga i och diskutera lösningar tillsammans. Vi visar större intresse för varandras skav. (Lärare)

Samtidigt som flera effekter har beskrivits bland deltagarna så är det ändå ett flertal som lyfter att de inte ser några större effekter av deras medverkan i programmet. Det beskrivs som att det är svårt att se vilka effekter det kan ha gett samt att det varit svårt med spridningen av programmet.

Mer tveksam, arbetet i verksamheten är fortfarande i sin linda och har svårt att ta fart. (Lärare)

Svårt att svara på. Vissa har kunnat utveckla sin undervisning, andra verkar inte ha kommit så långt. Det är oklart hur resten av kollegiet ställer sig till aktionsforskning. Vi har inte spridit det särskilt mycket. Än. (Lärare)

Under fokusgruppen med styrgruppen fick även de resonera kring vilka effekter de ser på verksamhetsnivå samt på huvudmannanivå. Vad gäller verksamhetsnivån så ser de att programmet främst har lett till effekter vad gäller synen på hur utveckling drivs. Skolorna

som medverkat i projektet har större tilltro till sin egen förmåga och är mer beredda på att ta tag i sina egna problem istället för att direkt använda insatser utifrån.

De skolorna som är involverade i det här har slutat efterfråga stora generella satsningar. De har kommit till en mognadsfas där de mer själva vågar ta kommandot över sin egen utveckling. De har stärkt tilltron till sin egen förmåga. Det är en konkret effekt. (Styrgruppsmedlem)

En annan styrgruppsmedlem lyfter att en effekt av programmet är att skolorna numera ser skolutveckling långsiktigt istället för kortsiktigt och även att de nu lägger planer över en längre tid.

Båda skolorna har gått ifrån att jobba ganska kortsiktigt med skolutveckling, till att nu lägga planerna 3 år framåt i tiden. Det är en tydlig effekt av det här programmet och som också inspirerar andra skolor. Det har ju också en spridningseffekt så till vida att det är andra skolor som inte har varit med i programmet och som nu har blivit inspirerade och börjar också tänka mer långsiktigt. (Styrgruppsmedlem)

Ytterligare en effekt på verksamhetsnivå som styrgruppsmedlemmarna ser är att lärare blivit mer systematiska i arbetet med val av metod för att undersöka sin undervisning och hur man följer upp sina aktioner. Aktionsforskning har blivit ett verktyg i verktygslådan för att arbeta med utveckling.

När vi pratar med processledare (de jag mött, jag har inte pratat med enskilda lärare) så lyfter de fram att det finns fler metoder att välja mellan att undersöka sin undervisning. De lyfter också fram att man blivit mer systematisk i det arbetet. (Styrgruppsmedlem)

De har också fått mycket fart på sitt systematiska kvalitetsarbete. Det säger de fyra skolledarna också. Att underlaget som de får in från sina arbetslag har haft en bättre kvalitet. (Styrgruppsmedlem)

På huvudmannanivå lyfter styrgruppsmedlemmar fram att programmet har påverkat på strukturnivå genom att huvudmännen ser skolan utifrån en mer vetenskaplig grund än tidigare, samtidigt som deras förståelse av hur man leder skolutveckling har stärkts.

En effekt som ändå är väldigt märkbar är att jag har fått tillstånd en förskjutning av synen på hur utveckling drivs. Jag har fått organisationen att ta till sig att skolutveckling kan ske väldigt lokalt. (Styrgruppsmedlem)

Samtidigt betonar styrgruppsmedlemmarna att det är svårt att med säkerhet säga vilka effekter just medverkan i detta FoU-program har haft då flera andra insatser har pågått samtidigt.

Deltagarnas utveckling

I enkäten ombads samtliga deltagare att med egna ord beskriva vilket mervärde medverkan i programmet har gett dem i deras yrkesroll. Nedan presenteras resultatet uppdelat i olika kategorier som framkommit i enkätsvaren.

Flera deltagare belyser att medverkan i programmet har medfört ett förändrat arbetssätt i praktiken. Framförallt beskriver de hur arbetsuppgifter såsom sammanställning, reflektion och uppföljning tar större plats än tidigare.

Jag har blivit mer reflekterande och tar tag i en sak i taget istället för att göra flera förändringar på en gång. (Lokal processledare)

Att lösa antaganden av effekter av förändringar följs upp på ett bättre, mer vetenskapligt sätt. (Lokal processledare)

Vidare beskriver många att medverkan i programmet medfört ökad kunskap och konkreta verktyg som är gynnsamma i deltagarnas yrkesroll. Det som lyfts fram som mervärde är verktyg för skolutveckling, utvärdering, kollegialt lärande och för analys. Flera lyfter även fram att medverkan i programmet har breddat kunskaper om metodik och dess effekter.

Ett arbetsverktyg för att utveckla min praktik och möjliggöra en högre måluppfyllelse hos eleverna. (Lärare)

Ökad kunskap om aktionsforskning. Stärkt mina kunskaper om HUR man som lärare (och rektor) kan utveckla sin undervisning (uppdrag) på ett mer systematiskt sätt och koppla det till det systematiska kvalitetsarbetet. (Lokal processledare)

Vidare beskriver deltagarna att medverkan i programmet medfört en ökad förståelse för den egna påverkan på utveckling. Detta innebär att de sett att skolutveckling och förändring startar med en själv och att man kan åstadkomma förändringar genom att börja i sin egen praktik istället för att utgå från att problemet ligger hos elever eller kollegor.

Den har gett mig undervisningsglädje, självkänsla, kunskaper om hur jag värderar mina egna insatser, bekräftelse på att jag som lärare gör skillnad, insikt att jag och kollegor bär ansvar för det vi kan påverka och förbättra i vår undervisning. (Lärare)

Det har förstärkt min syn på vad som kan förbättras och att jag alltid måste utgå från mig själv och inte föröka förändra gruppen eller eleven. (Lokal processledare)

Till sist lyfter deltagarna fram att kollegialt lärande ses som ett mervärde som medverkan i programmet gett dem i deras yrkesroller. Flera betonar att de kollegiala diskussionerna har öppnat upp för nya insikter och hur man själv kan förbättra sitt eget arbetssätt. Några beskriver även att de genom det kollegiala lärandet har fått större insikt i kollegers behov och därför utvecklats som handledare/processledare.

Har gett mig nya insikter och skapat bra kollegiala diskussioner i arbetslaget. Att lyssna på mina kollegors forskningar har gett mig tips, idéer och skapat nyfikenhet på att prova nya saker. (Lärare)

Möjligheten att diskutera utmaningar med kollegor (lokalt och via olika träffar). Möjlighet att med olika verktyg utveckla de delar i undervisningen som behöver förändras. Få inspiration och hjälp från kloka kollegor samt förhoppningsvis hjälpa någon annan genom att dela med mig av egna

erfarenheter. (Lärare)

Under fokusgruppen fick styrgruppsmedlemmarna diskutera effekter av programmet på olika nivåer. På individnivå belyser flera styrgruppsmedlemmar att programmet medfört att rektorerna utvecklats och blivit mer mottagliga för de problem lärare definierar. Rektorerna ser numera problem och lösningar, samt utvecklingsarbete i sin helhet på ett annat sätt. Styrgruppsmedlemmarna lyfter även att rektorerna vuxit i sitt pedagogiska ledarskap och fått större insikt i sin roll och hur man jobbar på andra nivåer.

En annan konkret effekt är att jag ser att rektorerna har blivit mer öppna för att förstå vilken typ av problem som lärare definierar. Eftersom det varit okej att lägga sin problemställning precis var som helst - den har inte styrts av rektorerna – så har lärare också valt att ge sig på saker som en rektor kan tycka är ganska små och ganska ytliga men som faktiskt för den generella läraren har stor betydelse. (Styrgruppsmedlem)

Flera rektorer, inte alla, säger att detta har lett till förändrade synsätt på utvecklingsarbete. I med att det har handlat om att den enskilda läraren definierar, så vittnar rektorerna om att det inte bara är de som ägnar sig åt aktioner. Utan andra lärare på skolan har också plockat upp det förhållningssättet - att våga definiera det lilla problemet. (Styrgruppsmedlem)

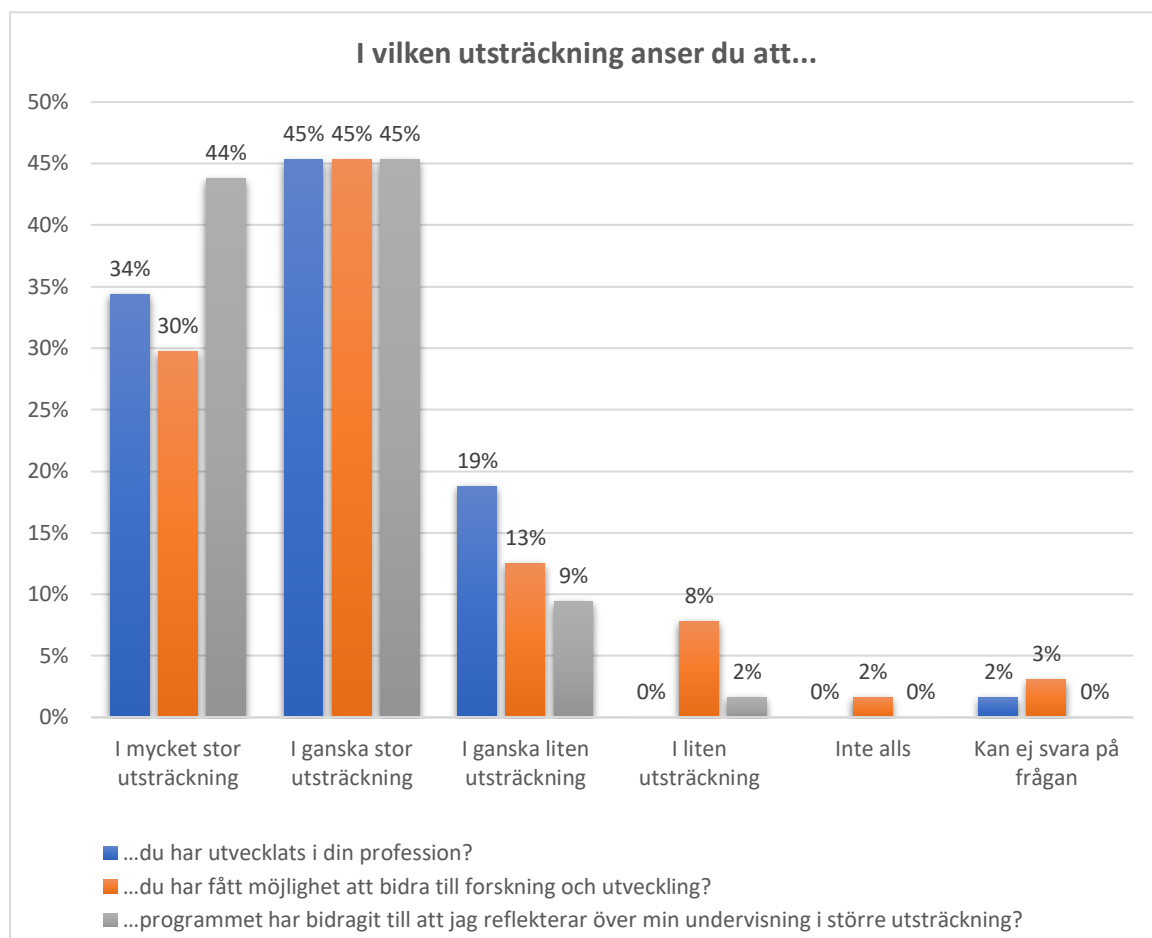
Vad gäller lärarnas utveckling så beskriver styrgruppsmedlemmarna hur skolledarna vittnar om att lärarna har fått en ökad förståelse och tilltro till sin egen påverkan.

Ser man mer på skolor på enhetsnivå så handlar det om att vi har fått fler lärare som gått från att bara vara lärare till att bli reflekterande praktiker, att det liksom finns en medvetenhet och kritiska glasögon som lärare tar på sig. Inte bara för att titta på vad eleverna gör utan vad läraren själv gör i sin undervisning och vad man kan förändra för att eleverna ska lyckas. Det är väldigt positivt. (Styrgruppsmedlem)

Ja, men en effekt som jag tänker på är att skolorna vittnar om att lärarna på något sätt har en ökad förståelse för sin egen påverkan. Att små förändringar kan göra skillnad. Det handlar ju om att programmet har utgått ifrån de frågor som lärare ställer sig och de utmaningar och de problem man har framför sig. Det tänker jag har haft effekt i att vi tänker att det här också är en möjlig väg för skolutveckling som är långsiktig och som faktiskt ger de resultat som vi tänker att skolutveckling ska ha. Det vill säga, att påverka undervisningen. (Styrgruppsmedlem)

Det är intressant att notera att styrgruppsmedlemmar inte resonerade kring vad programmet har gett dem själva i egenskap av medverkande i styrgruppen och en del av programmet. Deras svar om effekter handlade uteslutande om vad medverkan i programmet har gett medverkande rektorer och lärare.

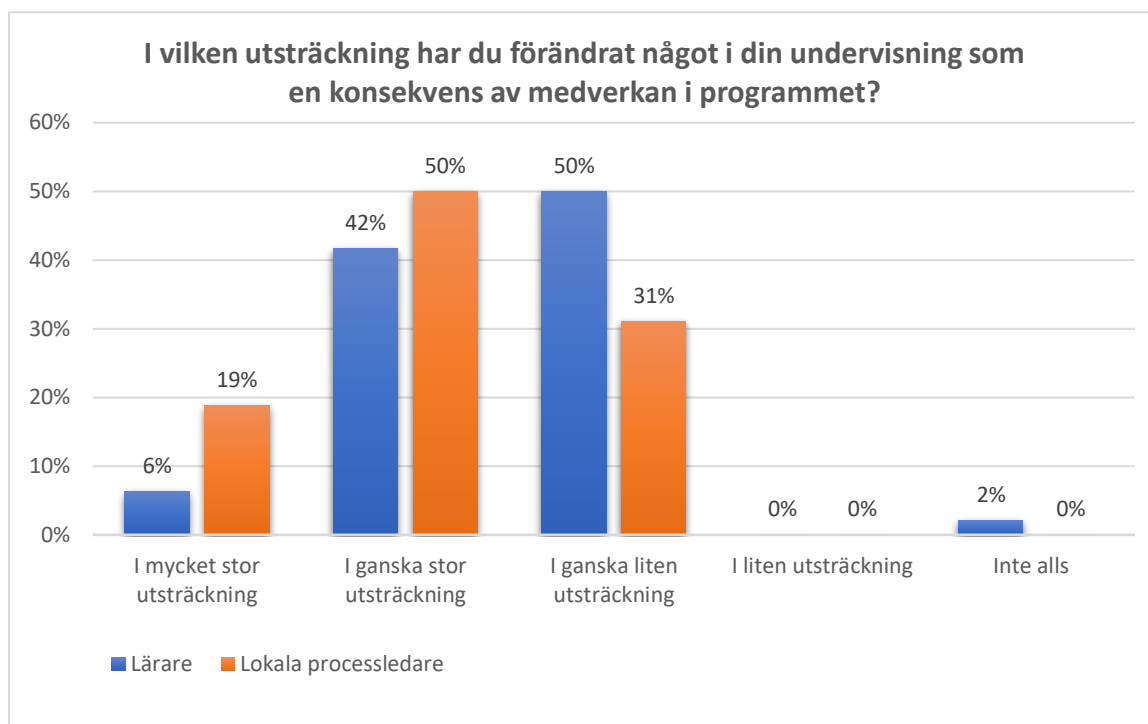
I enkäten fick även lärare och lokala processledare svara på frågorna i vilken utsträckning de anser att programmet har bidragit till att de reflekterar över sin undervisning i större utsträckning samt i vilken utsträckning de har utvecklats i sin profession. De fick även svara på frågan i vilken utsträckning de har fått möjlighet att bidra till forskning och utveckling.



(Diagram 4)

Utifrån diagrammet kan vi konstatera att en klar majoritet (79 %) anser att de har utvecklats i sin profession i mycket eller ganska stor utsträckning. Resterande 21 % har utvecklats i ganska liten utsträckning eller kan ej svara på frågan. Vad det beror på att en femtedel endast har utvecklats i liten utsträckning, framkommer inte av just den här frågan då deltagarna inte har utvecklat svaren vidare. Vad gäller den andra frågan kring i vilken utsträckning de haft möjlighet att bidra till forskning och utveckling – kan vi konstatera att nästan lika många (75 %) anser att det skett i mycket eller ganska stor utsträckning. En fjärdedel anser att detta skett i mindre utsträckning, inte alls eller att de inte kan svara på frågan. På den sista frågan som handlar om huruvida programmet bidragit till att de reflekterar över sin undervisning i större utsträckning, har 89 % svarat att detta sker i mycket eller ganska stor utsträckning.

Lärare och lokala processledare fick även svara på frågan i vilken utsträckning de har förändrat något i sin undervisning som en konsekvens av medverkan i programmet. Här nedan redovisas resultat uppdelade på befattning – lärare för sig och lokala processledare för sig.



(Diagram 5)

Denna fråga blir intressant att undersöka närmre eftersom det är görandet, dvs. "huret" som är viktigt för att få till en stånd en varaktig förändring i en verksamhet. Om i stort sett alla lärare och lokala processledare upplevde att de har utvecklats i sin profession och att programmet bidragit till att de reflekterar mer över sin undervisning (frågorna som redovisades i diagrammet före denna), så blir det intressant att se hur många av dessa som sedan faktiskt gör en förändring i sin undervisning till följd av programmet. Här kan vi konstatera att 69 % av lokala processledarna har gjort en förändring i mycket stor eller ganska stor utsträckning, medan motsvarande siffra hos lärarna är 48 %. Över hälften av lärarna uppger således att de har gjort ingen eller ganska liten förändring i sin undervisning till följd av medverkan i programmet. Det finns förmodligen många förklaringar till hur respondenter väljer att tolka och besvara en fråga som handlar om de faktiskt har förändrat något konkret och vi vet från tidigare utvärderingar att benägenheten att svara att man faktiskt har förändrat något i stor utsträckning är generellt ganska liten. Sett i ljuset av detta är vår tolkning att programmet verkligen har gjort avtryck på respondenterna då nästan hälften svarar att de i stor utsträckning har förändrat någonting i sin undervisning.

Av 64 respondenter som besvarade frågan valde 26 respondenter att kommentera vad de har förändrat i fritext. Några beskriver hur de har blivit bättre på att jobba fram en bättre struktur och hur de jobbar mer systematiskt med utvärdering och dokumentation. Vissa betonar att de har fortsatt att använda resultat från sin egen aktionsforskningsstudie men att varje sådan studie i sig endast leder till mindre förändringar. En lokal processledare beskriver det så här:

I min aktionsforskning har jag valt smala områden, vilket inte givit så stor effekt på undervisningen i stort. Om man ser detta långsiktigt kan det

däremot ge stora effekter – förändrar man något litet varje termin kommer det förhoppningsvis ge stora effekter i längden. (Lokal processledare)

Några skriver också att de inte gjort några konkreta förändringar i dagsläget men att det förhoppningsvis kommer i längden.

Tror att en sådan förändring kommer mer stegvis. (Lärare)

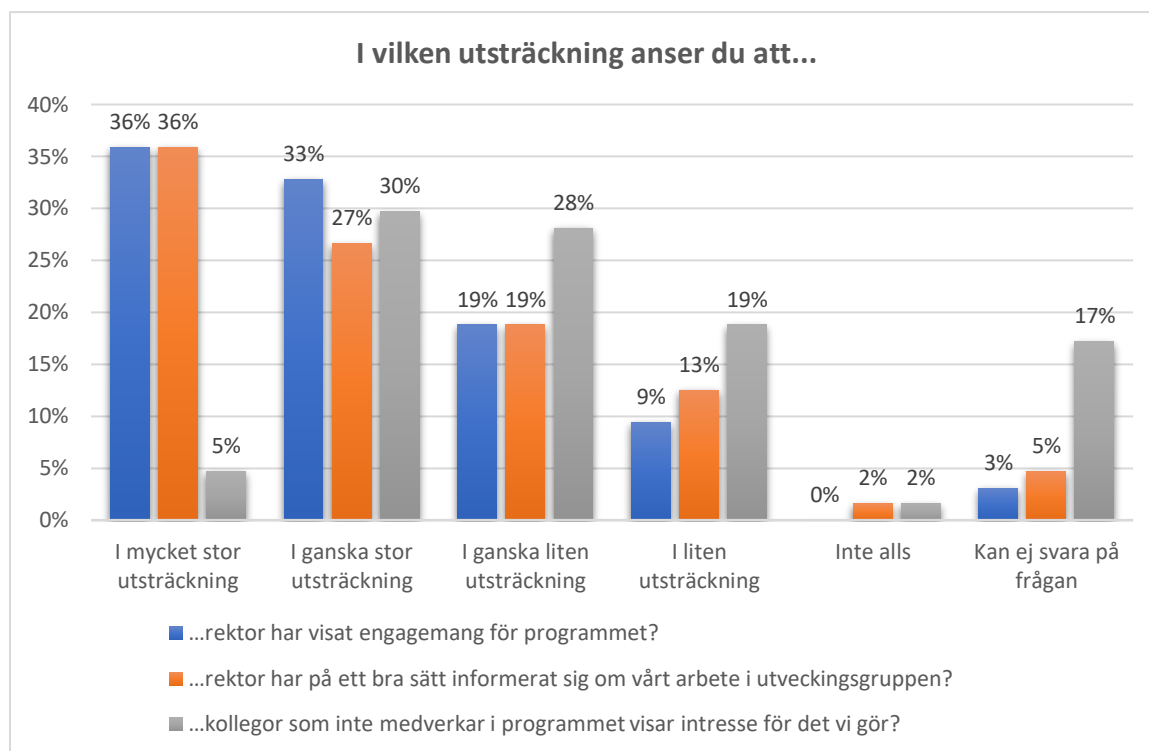
Förväntar mig större förändringar framöver. (Lokal processledare)

Jag vet inte om jag gjort så annorlunda saker, men jag har reflekterat mer kring det jag gjort, både före och efter. Och då det dokumenteras blir det lättare att fortsätta göra det som blev bra. (Lokal processledare)

2.2 Programmets innehåll och upplägg

Deltagarnas upplevelse av programmets innehåll och stöd

I enkäten tillfrågades lokala processledare och lärare i vilken utsträckning de upplever att rektor har visat engagemang för programmet samt om hen informerat sig om arbetet i utvecklingsgruppen. De fick även svara på frågan i vilken utsträckning de anser att kollegor som inte medverkar i programmet har visat intresse. Resultatet redovisas i diagrammet nedan.

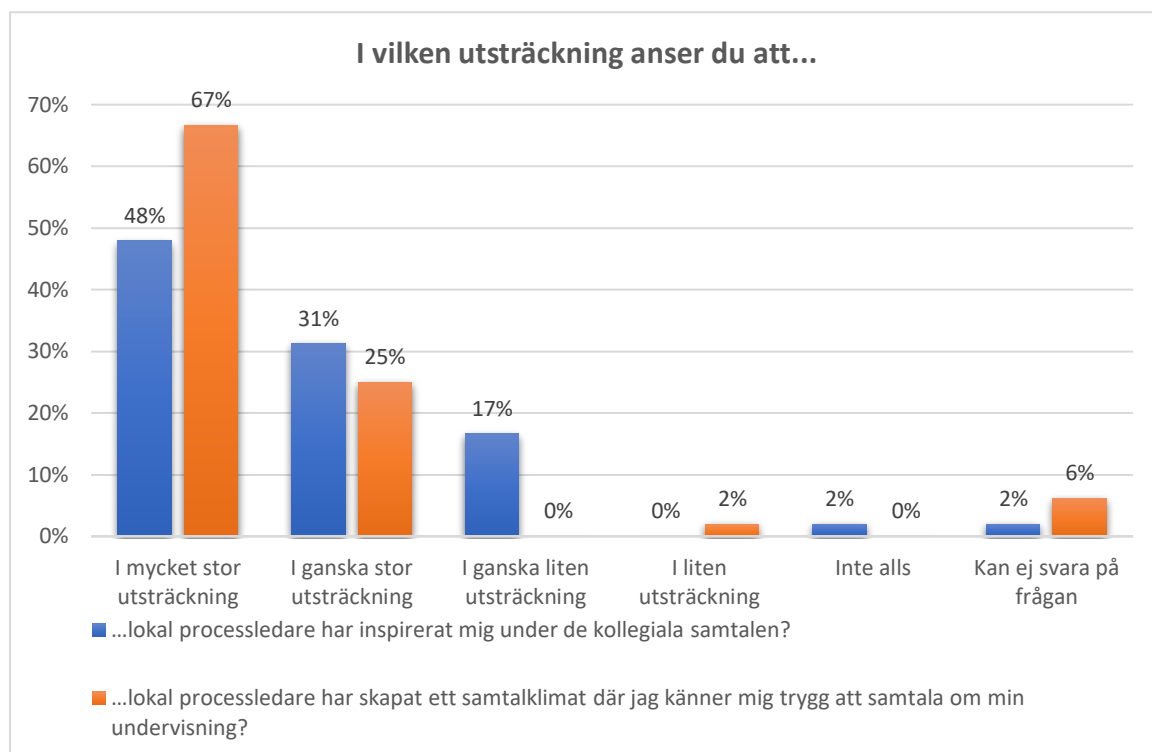


(Diagram 6)

Svaren visar att 69 % av lokala processledare och lärare upplever att rektorn visat engagemang för programmet samt att 63 % upplever att rektorn informerat sig på ett bra sätt om arbetet i utvecklingsgruppen. Resterande tredjedel anser att detta skett i ganska liten eller liten utsträckning. Vi ser även att deltagare inte upplever att deras kollegor har

visat intresse för programmet i särskilt stor utsträckning. Endast 5 % säger att de har kollegor som visat intresse i mycket stor utsträckning. 30 % svarar att kollegorna i ganska stor utsträckning visat intresse medan resterande anser att det skett i ganska liten eller liten utsträckning alternativt att de inte kunde svara på frågan.

Lärarna fick även svara på frågor om i vilken utsträckning lokal processledare har inspirerat dem under de kollegiala samtalen samt i vilken utsträckning lokal processledare har skapat ett tryggt samtalsklimat för samtal om undervisningen. En klar majoritet, 79%, upplever att deras lokala processledare har inspirerat dem och näst intill samtliga lärare upplever att det skapats ett samtalsklimat där de känner sig trygga att samtala om deras undervisning.



(Diagram 7)

Forskningsinsatsen

I enkäten tillfrågades lokala processledare och lärare om deras upplevelse av forskningsinsatsen. Av dessa upplevde 77 % att forskningsinsatsen i mycket stor eller i ganska stor utsträckning varit anpassad till verksamhetens behov och förutsättningar. Vidare upplevde 80 % att forskarna i mycket stor eller ganska stor utsträckning gett relevant återkoppling och input under programmet.

Lokala processledare och lärare fick även svara på frågan i vilken utsträckning de tillämpar lärdomar från forskningsinsatsen i sin undervisning. Här svarade 83 % att de gör detta i mycket eller ganska stor utsträckning. 17 % (11 av 64 respondenter) svarade i ganska liten eller i liten utsträckning.



(Diagram 8)

I enkäten tillfrågades samtliga deltagare att svara på frågan hur de har upplevt samarbetet med forskarna och vad de har uppskattat samt om det finns något de har saknat. I fritextsvaren beskriver många att de generellt är nöjda med forskarinsatsen och framförallt har uppskattat föreläsningarna, seminarierna och de frågeställningar som getts vid träffarna för vidare diskussion i gruppen. Många säger att de uppskattat innehållet och lärt sig mycket nytt. Så här beskriver några det:

Jag har uppskattat seminarierna och stödmodellerna. Mycket bra innehåll och upplägg, skapar intressanta diskussioner. Bra frågeställningar som gör att man måste tänka till ordentligt, djupdyka i sin egen lärarroll/ledarroll och sin undervisning! (Lärare)

Forskarna har verkligen bidragit med inspiration och visat på vad forskarvärlden har att erbjuda. Så kul! Det är en bidragande orsak till att jag har ökat min egen kompetensutveckling vad gäller att läsa facklitteratur. (Lärare)

Några respondenter betonar dock att nivån mellan de olika föreläsningarna har varit ojämn och att det framförallt varit några specifika föreläsningar/föreläsare som har varit mer givande än andra. Flera beskriver att de gärna hade önskat mer vetenskaplig input och konkreta tips för den egna aktionsforskningen. Man önskar delvis mer personlig inspiration och ett större stöd och en större guidning i insamlingen av data och analysen av denna. Så här säger en respondent:

Vissa föreläsningar har varit inspirerande, men det mesta har inte gett mig personligen något. Jag hade önskat mer sådant som inspirerar till den egna forskningen, mer sådant man kan använda för att analysera sitt resultat – vilket jag fortfarande inte begriper hur man ska göra. (Lärare)

Flera respondenter skriver att de inte har haft någon vidare kontakt med forskarna och att de därför inte kan svara på frågan kring hur väl samarbetet har fungerat. Vissa betonar dock att de inte själva har sökt något stöd eller någon kontakt och att det heller inte har fallit sig naturligt. Några beskriver samarbetet som en envägs-relation där forskarna har gett återkoppling och visat vad man ser utifrån – snarare än att det varit ett ömsesidigt utbyte.

Forskarna har bidragit med sitt innehåll och för inspel, inspiration och kunskaper men mer i form av envägskommunikation än samarbete. Sedan har jag inte heller sökt samarbete med forskningen. (Lärare)

Jag vet inte riktigt om man kan kalla det för ett samarbete och det känns som att forskarna distanserat sig med sitt arbete. Vi har vid tillfälle blivit informerade kring vad man tittar på och delvis kommit fram till men att kalla det för samarbete skapar kanske förväntningar som inte går att uppfylla i den här sortens arbete? (Lokal processledare)

Tycker inte att de har varit på plats så man har kunnat få ett samarbete med dem. Fått känslan av att de mest sett på det ovanifrån. (Lärare)

I enkätsvaren framträder en rätt splittrad bild bland deltagarna där vissa, som citaten ovan visar, inte har något samarbete med forskarna att prata om, medan andra har väldigt positiva upplevelser av forskarinsatsen. Flera respondenter beskriver att de uppskattat forskarnas kunskap, engagemang och stöttning i handledningsgrupperna och att forskarna alltid har funnits till hand vid behov av hjälp. Vissa beskriver även att de känt sig sedda av forskarna och gjorts delaktiga i innehåll och upplägg. Så här skriver några respondenter:

Det jag mest uppskattar är att det är ett "öppet klimat". Inga frågor är konstiga eller "dumma". De finns tillgängliga och stöttar på bästa sätt. (Lärare)

Forskarna känns närvarande och mycket kompetenta. De har varit genuint intresserade och oftast har de pratat på en nivå som jag har förstått. (Lokal processledare)

De har varit väldigt öppna och positiva till våra önskemål och funderingar. Vi har haft stor inverkan på innehåll och upplägg och det känns att vi fått "äga" delar av programmet. (Central processledare)

Utmaningar i programmet

Samtliga respondenter fick i fritext beskriva vilka hinder de ser i genomförandet av FoU-programmet. Samtliga svar har analyserats och kategoriserats i fyra olika kategorier, vilka beskrivs här nedan.

För det första anser förstås respondenter att Covid-19-pandemin varit ett hinder, framförallt eftersom det medfört att mötena blivit på distans och att verksamheter har blivit tvungna att prioritera annat. Detta har bland annat gjort att arbetet bromsats upp och att det kollegiala utbytet blivit sämre.

Pandemin har av förklarliga skäl påverkat negativt, både för att utvecklingsseminarier inte kunnat genomföras IRL och för att aktioner blivit störda av övergång till distans. Lärares lust har också påverkats. (Lärare)

Det andra stora hindret som många upplevt under programmet är att det har varit bristfälligt engagemang i olika led hos deltagande aktörer. Det beskrivs som att engagemanget har brustit både på huvudmannanivå, verksamhetsnivå samt på individuell nivå.

Den lokala verksamheten och förståelse för förändrings- och utvecklingsarbete, bristande motivation hos lokala utvecklingsledare till följd av oklar skolorganisation (vad vill vi åstadkomma genom detta arbete, på skolan på både kort och lång sikt). (Lärare)

Att det här är ett program som huvudmannen har bestämt att gå in i behöver inte innebära att den enskilda skolans ledning eller att deltagande lärare skulle fattat samma beslut (speciellt om de kommer in mitt i processen). Jag skulle inte säga att vi har blivit motarbetade men det har heller inte funnits ett gediget intresse av vad vi gjort och en vilja att sprida vårt arbete och erfarenheter. (Lokal processledare)

Att programmet varit tids- och resurskrävande är det tredje hindret som flera respondenter lyfter i genomförandet av FoU-programmet. Respondenter betonar att det är svårt att hinna att arbeta med programmet i vardagen. Upplägget av programmet och att det har krävt att respondenter ska vara borta från ordinarie undervisning beskriver flera som resurskrävande. Det lyfts fram förslag att huvudmannen skulle kunna avsätta specifik tid för arbetet inom programmet så att respondenter kan lägga mer tid på själva aktionsforskandet.

Jag tycker vi haft en god förberedelse för att delta i programmet med struktur och avsatt tid. Det som varit ett hinder är snarare att det gått så långsamt i programmet och det har påverkat övriga grupper på så sätt att vi har varit låsta till ifous med ganska många lärare. Det har också tagit väldigt mycket resurser i anspråk jämfört med annat kollegialt lärande både i övernattningar men främst i att lärarna varit borta från lektioner så många gånger under året. Vi har nog inte sett att det gett mer tillbaka än övrigt kollegialt arbete. (Rektor)

Det har varit svårt att få till tiden i den ordinarie undervisningen och vardagen. Jag hade önskat att huvudman hade avsatt specifik tid för detta arbete. (Lärare)

Det sista hindret som vi identifierar bland svaren i enkäten, och som även nämns i fokusgruppen, är byte av skolledning och/eller personal under programmets gång. Detta anses ha bromsat programmet och gjort det svårt att dra nytta av det fullt ut.

Det är ju sårbart när processledare av olika anledningar måste bytas ut p.g.a. avslutad tjänst eller liknande. Kanske två processledare i varje skola skulle vara att föredra. (Lokal processledare)

Vi är en växande enhet, så mycket ny personal har tillkommit i omgångar vilket har tvingat oss att börja om från början hela tiden. Att vi är en nystartad enhet och har vuxit har också inneburit att vi har varit tvungna att ha en massa andra utvecklingsarbeten och processer löpande parallellt med det här, vilket har skapat tidsbrist och gjort det svårt att fokusera på och kraftsamla kring just den här processen. (Lärare)

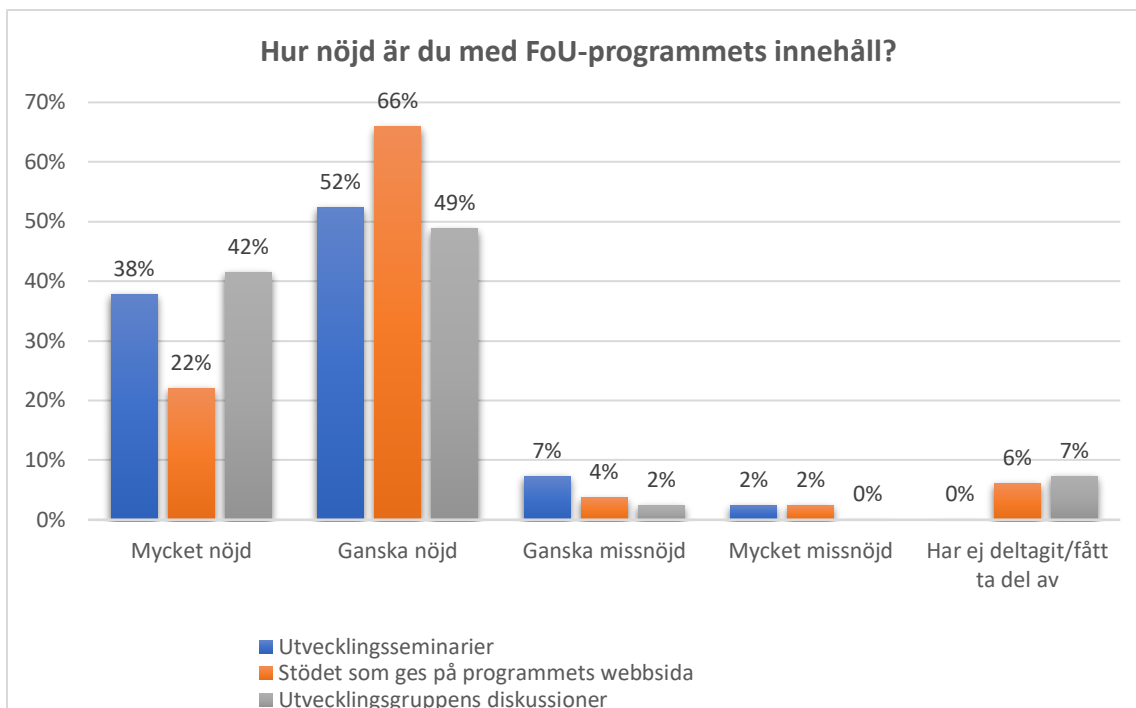
I fokusgruppen lyfts även att spridningen är en utmaning i programmet där det är svårt att förmedla kunskapen vidare till skolenheter som inte varit med. De kopplar detta även till att de erfarenheter som gjorts i programmet blir väldigt personbundna och att personalomsättning försvårar spridningen ytterligare.

*Lärdomarna är ganska personberoende, men har vi tillräckligt många personer i förvaltningen som har samma lärdomar så ökar ju sannolikheten att det finns ett organisatoriskt minne kvar efter några år.
(Styrgruppsmedlem)*

Sammanfattningsvis kan vi konstatera att de generella utmaningarna i programmet, utöver Covid-19-pandemin, i stor utsträckning har varit relaterade till deltagande personer i programmet. Man pratar om bristfälligt engagemang på olika nivåer, om att programmet varit tids- och resurskrävande där deltagarna inte fått tillräckligt med tid för att delta samt om svårigheten att bevara och sprida de lärdomar som genererats. Att personer slutar och personalomsättningen delvis är hög, har inte underlättat den långsiktiga förankringen av programmet på medverkande skolor.

Helhetsomdöme

Samtliga deltagare fick svara på frågor om hur nöjda de varit med programmets olika delar. Resultatet presenteras i tre separata diagram här nedanför.

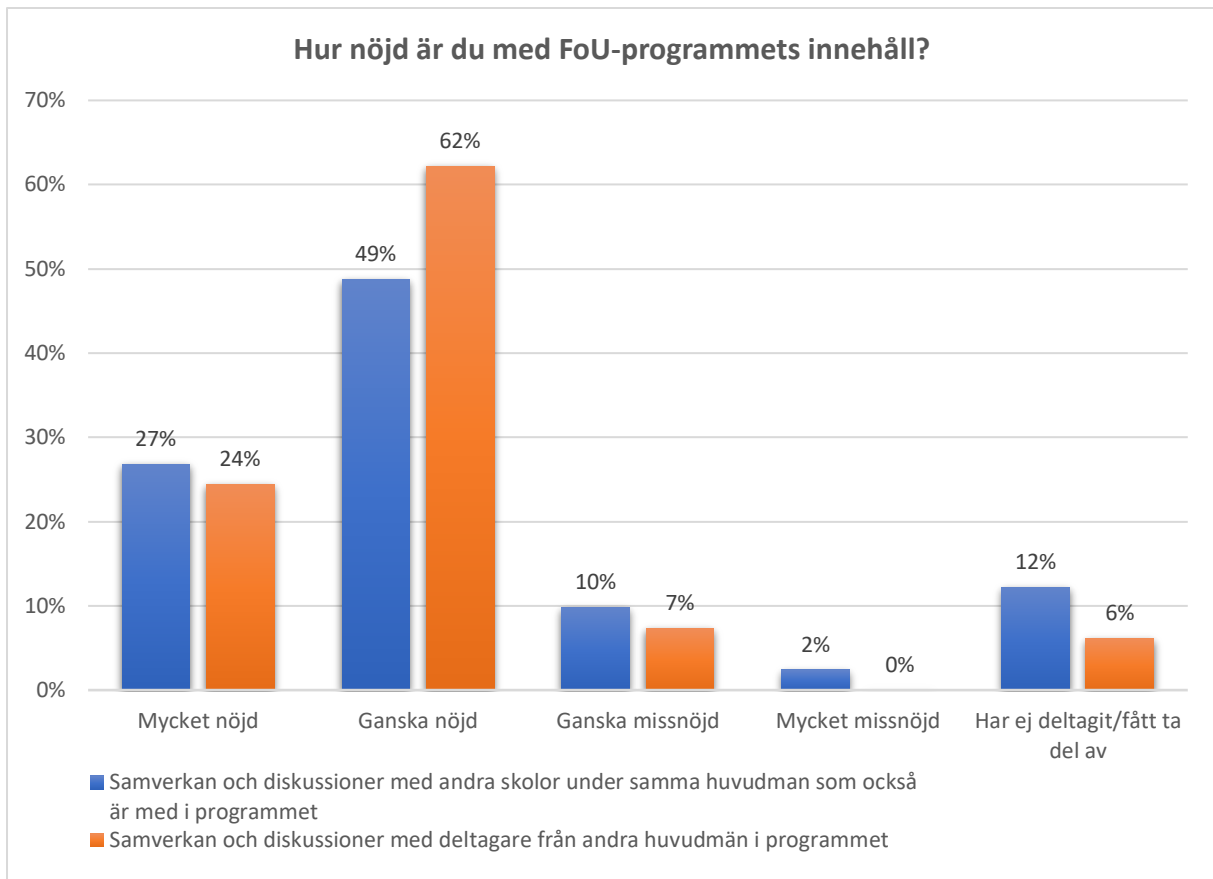


(Diagram 9)

I diagrammet ser vi att många generellt sett är nöjda med momenten som handlar om utvecklingsseminarierna, stödet från programmets hemsida samt diskussionerna i utvecklingsgrupperna. Några väljer att kommentera utvecklingsseminarierna specifikt i fritextsvaren i enkäten. De som inte har varit så nöjda verkar uppleva att utvecklingsseminarierna varit något röriga och på en låg nivå. Sådär skriver två respondenter:

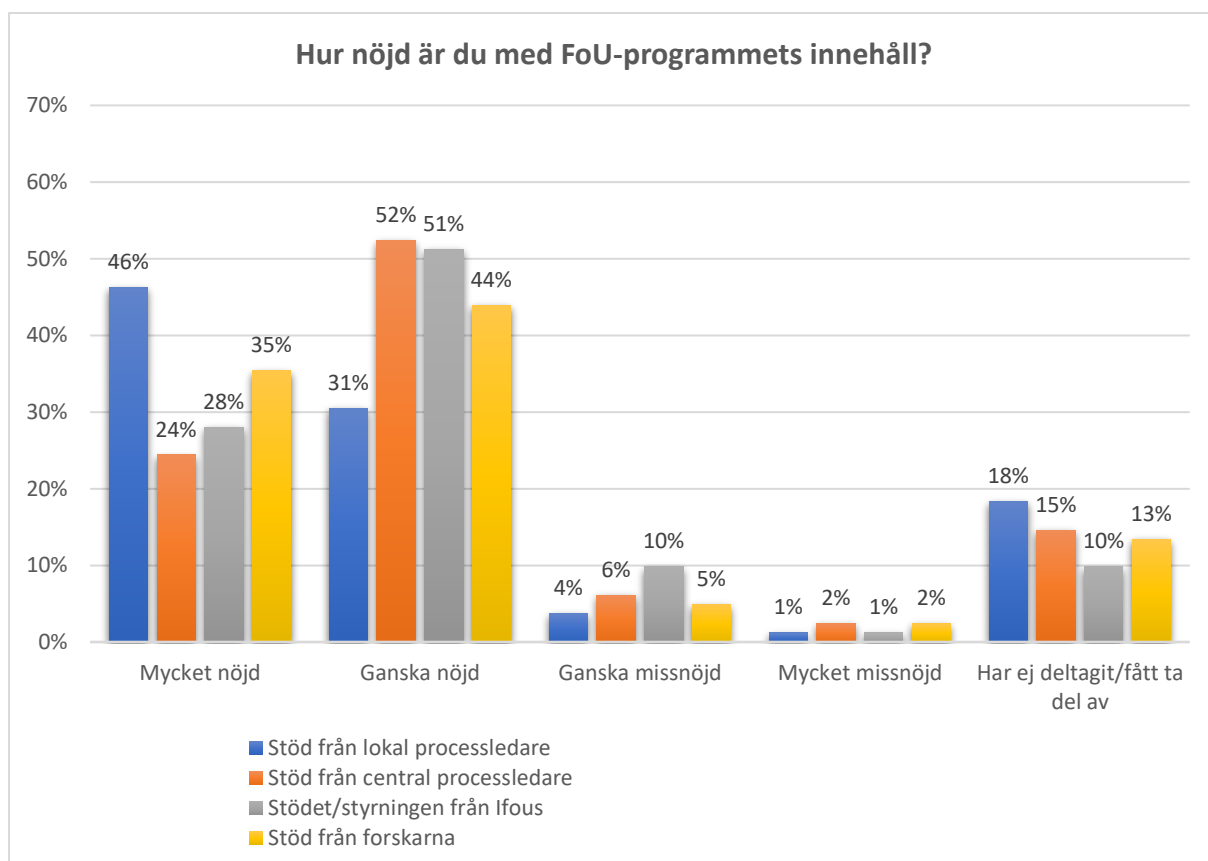
Utvecklingsseminarierna har haft ett väldigt lågt tempo och mycket upprepning. Det har gjort att det ofta känts ganska irrelevant och som ett slöseri med tid. Materialet har varit ganska stökigt att hålla reda på med mycket länkar och hänvisningar till Facebook istället för att man fått en sammanställning i mejl. Många av våra lärare var väldigt frustrerade över det sista seminariet under våren. Det upplevdes som irrelevant. Ifous tappade lite i fas med pandemin och att det blev digitaliserat. (Rektor)

Jag tycker att utvecklingsseminarierna har gett ganska lite. Vi borde ha kunnat få tydligare ramar/riktlinjer från början så att man kom igång bättre. Det känns som att mycket tid har gått till att lyssna på ovidkommande föreläsningar, då vi hade behövt annat för att utvecklas i processen. I vår utvecklingsgruppar vi pratat mycket, men inte gjort så mycket. Det har inte funnits tillräckligt med tid att faktiskt förbereda aktioner och utvärdera dem. (Lärare)



(Diagram 10)

Vad gäller samverkan och diskussioner med andra skolor under samma huvudman som också är med i programmet, svarar 76 % att de är mycket eller ganska nöjda. Av de resterande 24 % är det 12 % (10 respondenter) som anger att de ej har deltagit i någon samverkan. Vi kan även se att de allra flesta (86 %) av deltagarna varit mycket eller ganska nöjda med samverkan och diskussioner med deltagare från andra huvudmän i programmet. Här svarar endast 7 % att man är ganska missnöjd.



(Diagram 11)

I diagrammet ovan ser vi att de allra flesta respondenter är mycket eller ganska nöjda med stödet de fått från lokala och centrala processledare, samt från forskare och från Ifous. Det som dock sticker ut något är att fler respondenter är mycket nöjda med stödet från lokala processledarna jämfört med stödet från de andra funktionerna. Här säger nästan varannan (46 %) att man är mycket nöjd, medan det på övriga stödfunktioner ligger på mellan 24 – 35 %.

Även styrgruppsmedlemmarna fick i fokusgruppen diskutera sin helhetsbild av programmet. En tydlig framgångsfaktor som de lyfter fram är den interna strukturen med inrättandet av lokala och central processledare. De har framförallt genom den centrala processledaren fått ett stöd i själva genomförandet och sammanhållningen av programmet, vilket varit gynnsamt för dess utfall.

Det är att ha en central processledare, som också har ett mandat i organisationen. Inledningsvis kan man tänka att det handlar mycket praktiskt, men det handlar om så oerhört mycket mer än det praktiska. Det handlar om att ha kontakter med lärare, om rektorer, kontakter där man hela tiden måste hålla fokus på vad som är syftet med det här programmet. Att ha en organisation på hemmaplan är en framgångsfaktor.
(Styrgruppsmedlem)

Vidare anser flera av styrgruppsmedlemmarna att det kollegiala lärandet och samverkan på alla nivåer har varit en framgångsfaktor i programmet.

Den andra framgångsfaktorn är samverkan på alla nivåer, både uppåt och neråt, vilket har tvingat oss att verkligen förstå lärarna och lyssna. Våra runda bordssamtal där vi har varit i blandade grupper har varit ett lärande åt alla håll. Det har varit en framgångsfaktor. Vi har inte fastnat i våra egna roller, utan vi har fått utmana oss själva genom att träffas i olika konstellationer. (Styrgruppsmedlem)

2.3 Huvudmännens struktur och planering framåt

Struktur på hemmaplan

På huvudmannanivå finns två mål med programmet. Det ena handlar om att huvudmannen ska ha en plan för hur kunskaper och erfarenhet från programmet ska spridas vidare till andra skolor, och det andra är att huvudmannen har tagit fram strategier för fortsatt professionsdriven skolutveckling.

Vad gäller plan för spridning så redovisas enkätsvaren under nästa rubrik längre ner. Frågan om i vilken utsträckning man tagit fram strategier för fortsatt professionsdriven skolutveckling ställdes till centrala processledare, rektorer och styrgruppen. Av dessa anser 89 % (16 av 18 respondenter) att detta skett i mycket- eller i ganska stor utsträckning.



(Diagram 12)

Under fokusgruppen fick styrgruppsmedlemmarna diskutera vad de behöver göra för att lärdomarna från programmet ska leva kvar och det blev tydligt att det här är en process som pågår hos alla.

En styrgruppsmedlem betonar att deras egen roll är viktig för att programmets lärdomar ska leva kvar och se till att de faktiskt kommer i mål med spridning och långsiktiga

strategier. De betonar att det är viktigt att hålla emot då det finns risk att andra idéer börjar dra organisationen i en annan riktning. Att skolchefen är värdefull eftersom det ökar förutsättningarna för att programmets lärdomar ska bli bestående.

*Här är min roll otroligt viktig. För en skolchef håller i det som är nära att uppnå - för vi är inte riktigt i mål än. Vi är inte helt färdiga med spridning eller med långsiktiga strategier. Här är det viktigt att jag håller emot. När det här håller på att ta slut finns ju alltid risken att det poppar upp "käck" checka idéer som kanske drar organisationen i en annan riktning.
(Styrgruppsmedlem)*

Två styrgruppsmedlemmar betonar att de ska utveckla en ny utvecklingsplan som tar sitt ursprung i programmets lärdomar, som att bygga skolutveckling på ett underifrån-perspektiv för att se till att det blir en fortsatt professionsdriven skolutveckling.

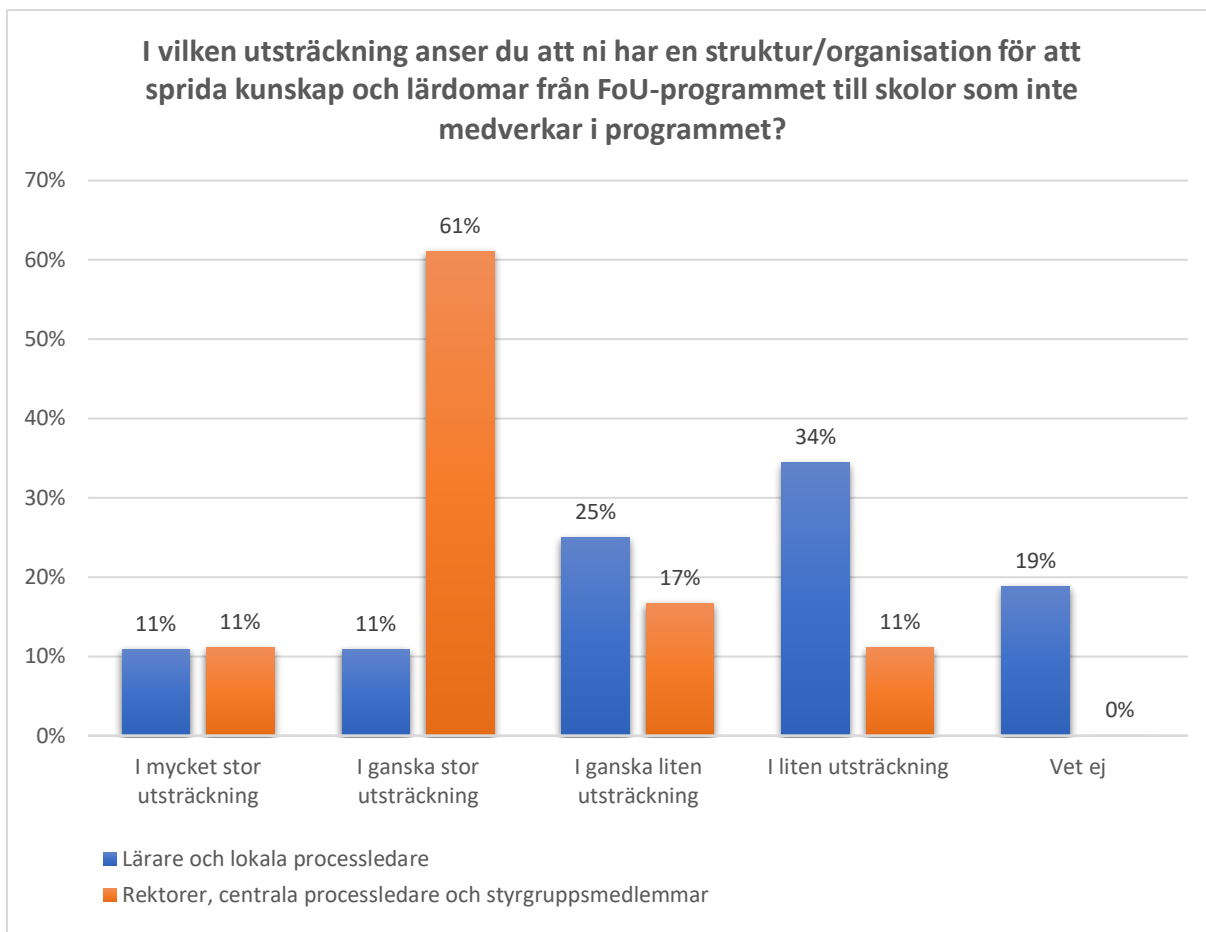
Det är också att se till att den nya utvecklingsplanen (5-åriga) tar sitt ursprung i det här och att jag drar i de delar som är kvar. Därför har det varit väldigt värdefullt, som skolchef, att vara med i det här. Ett tag tänkte jag att min utvecklingschef skulle vara med istället för mig för han är mer nära det här, men jag tror att det faktiskt har ökat förutsättningarna för att det ska bli bestående att jag själv varit med. (Styrgruppsmedlem)

Flera styrgruppsmedlemmar beskriver hur de vill hålla kvar lärdomar från programmet genom ett större strategiskt fokus på undervisning och skolutveckling i hela organisationen. De menar att detta behöver genomsyra både grund- och gymnasieskolan samt att det måste finnas ett långsiktigt perspektiv där man inte byter fokusområden alltför ofta.

Något annat som vi tänker lite mer strategiskt på är att ha ett undervisningsfokus i hela organisationen. Både i grundskolan och gymnasiet, som också ska vara flerårigt. Undervisning är alltid i fokus men ännu mera specificerat kring skolutveckling så att våra förväntningar på skolorna är att jobba med undervisningsutveckling kontinuerligt. Då är lärdomarna från det här programmet tillsammans med andra just att jobba med lärgrupper och reflekterande samtal och långsiktigheten i det är kärnan. I mitt team har jag flera skickliga före detta lärare som numera jobbar med att stötta våra skolor i olika processer, projekt och utvecklingsledare. (Styrgruppsmedlem)

Spridning

I enkäten fick samtliga deltagare svara på frågan i vilken utsträckning de har en struktur/organisation för att sprida kunskap och lärdomar från FoU-programmet till skolor som inte medverkar i programmet. Resultatet presenteras i diagrammet nedan uppdelat på två grupper av befattningar: Lärare och lokala processledare samt rektorer, styrgruppsmedlemmar och centrala processledare.



(Diagram 13)

Utifrån diagrammet ovan kan vi konstatera en stor skillnad i svaren uppdelat på de två professionsgrupperna. Av lärarna och de lokala processledarna anser endast 22 % att man har en struktur/organisation för att sprida programmets lärdomar till andra skolor i mycket eller ganska stor utsträckning. Motsvarande siffra i den andra gruppen bestående av rektorer, centrala processledare och styrgruppsmedlemmar är 72 %. Vi kan även se i svaren att många (19 %) av lärarna och de lokala processledarna inte anser sig kunna svara på frågan då de valt 'Vet ej' medan inga respondenter i den andra professionsgruppen har kryssat i det. Den stora skillnaden mellan deras svar på den här frågan kan förstås bero på att en struktur/organisation behöver sättas på en mer övergripande, strategisk nivå i organisationen och att lärare och lokala processledare således inte känner till om en sådan struktur/organisation finns.

I några av kommentarerna som deltagarna kunnat ge i fritext efter enkätfrågan framkommer att det inte finns någon struktur/organisation för spridning än – men att man hoppas få det på plats snart. Pandemin nämns också som en orsak till försvårad spridning då man egentligen velat ses fysiskt.

Pandemin har bidragit till att vi inte kommit så långt vi önskat på huvudmannanivå. Vår ambition är att sprida vidare och "underhålla" det utvecklingsarbete som påbörjats. Hur, vet vi dock inte ännu. (Central processledare)

Det har inte tagits fram någon strategi för spridning till andra skolor. Men det kommer ske i framtiden tror jag om vi lyckas behålla våra nyckelpedagoger/processledare i verksamheten. (Rektor)

På en annan fråga som redan redovisats här i rapporten, fick lärare och lokala processledare svara på frågan i vilken utsträckning de anser att kollegor som inte medverkat i programmet har visat intresse för det de gör. Där svarade endast 35 % att de ansåg detta i stor eller ganska stor utsträckning. Vad gäller spridningen så verkar det låga intresset av kollegor även påverka möjligheten till spridning. En lärare beskriver det så här:

Vi har upplevt ett motstånd till projektet från kollegor som inte ingår i projektgruppen. Alla gör vad de ska men utan en tro på att detta är den rätta vägen. Det upplevs som en lång väg att gå för att komma till målet. (Lärare)

Även styrgruppsmedlemmarna fick under fokusgruppen diskutera hur man ser på möjligheten att sprida lärdomarna från FoU-programmet nu när det officiellt är slut. Bland annat så lyftes tanken om att inrätta en gemensam dokumentation kring aktionsforskning i form av en databas så att lärdomarna från programmet kan spridas till andra skolor.

Vi måste ha en gemensam dokumentation så vi kan bygga en slags databas, så när nästa gäng som är mattelärare kan inventera och se vad som är gjort sedan tidigare. Det behöver vi skriva på ytterligare och sätta en gemensam standard faktiskt för att kunna sprida fler. (...) Vi måste ha ett gemensamt system för att det inte ska spreta för mycket och så de inte bara blir lokalt på den enheten - utan faktiskt kan aggregera upp på huvudmannanivå och se det rent kvantitativt hur många studier som gjorts i år. (...) Det är en liten konkret sak, just att dokumentationen efter en aktionsstudie behöver formaliseras så det går att sprida och kvantifiera och ingå i en databas - som vi vill bygga upp digitalt. (Styrgruppsmedlem)

En annan styrgruppsmedlem betonar att de kommer, och till viss del redan gör, använda redan existerande forum såsom konferenser och en egen podd, för att sprida programmets lärdomar vidare till andra.

Det handlar om att använda de forum som vi redan har - rektorskonferenser, förstelärare konferens för att sprida. Vi har redan, vi har lyft programmet i de här forumen, vi producerar en podd som också är ett spridningsforum för oss kring olika lärdomar och som ger röst åt olika projekt. Där har vi haft lärare med som har pratat om det här programmet. Det blir också någon sorts spridning - inte bara internt utan också externt - vi har ganska många lyssnare. Det som vi har tänkt vi ska göra, och som vi planerar för, är att ha en intern FoU-konferens med just fokus på forskande lärare, förste-lärare som aktivt arbetar med skolutveckling för att just verkligen smälta av fokuset. Just kring de här frågorna. (Styrgruppsmedlem)

Vad gäller spridningen till andra skolor är det flera styrgruppsmedlemmar som lyfter att de kommer ta hjälp av en central processledare som kommer få jobba med de rektorer som inte varit med i programmet för att dessa rektorer behöver få känna på och prova

förhållningssättet. De behöver få göra en egen resa och förstå genom att göra. Det betonas även att det viktiga är att behålla underifrånperspektivet i skolutvecklingsfrågor – snarare än att rektorer måste lära sig den exakta metoden för aktionsforskning.

Jag tänker att jag har en central processledare - vi behöver jobba nu i höst med de rektorer som inte varit med här. Vi behöver göra det på ett sätt där det inte bara blir informativt och summerar projektet, utan vi behöver jobba med dem på något sätt där de själva får känna på och prova lite grann, testa det här förhållningssättet. (Styrgruppsmedlem)

3. Slutsats

Den övergripande slutsatsen vi drar utifrån enkätundersökningen och fokusgruppen är att FoU-programmet *Lärares praktik och profession* generellt tycks ha nått de övergripande uppsatta mål som har definierats initialt. Det är dock något vanskligt att dra allt för stora slutsatser från enkätsvaren då svarsfrekvensen var väldigt låg. Endast 49 % (82 av 166) av samtliga deltagare i programmet valde att svara på enkäten, trots flera påminnelser. Detta kan vara en indikator på att man inte känt engagemang för programmet eller så är det en indikator på att alla professioner är enkättrötta och pandemin har redan krävt en omprioritering av arbetsuppgifter och detta har valts bort.

De övergripande slutsatserna vi drar från enkätundersökningen och fokusgruppen är att programmet bidragit till en ökad förståelse för hur aktionsforskning som metod kan användas för skolutveckling och att respondenter har utvecklats i sin profession. Programmet har lett till att respondenter har fått en ökad samsyn kring skolutveckling där ett större fokus ligger på den enskilda lärarens agerande och möjlighet att driva förändrings- och utvecklingsarbete. Det beskrivs att professionen har fått större tilltro till sin egen förmåga att jobba med skolutveckling och att det förmodligen leder till större och mer omfattande förändringar över tid.

De generella utmaningarna i programmet verkar, vid sidan om covid-19 pandemin, ha varit ett relativt lågt engagemang på olika nivåer. Det har beskrivits som svårt att få med sig kollegor och få dem intresserade av programmet och därmed även svårt att jobba med spridning. Endast 35 % av lärare och lokala processledare anser att kollegor visat engagemang för programmet i mycket eller ganska stor utsträckning. Respondenterna har känt att programmet varit tids- och resurskrävande samt att personalomsättning gjort det svårare för respondenter att fördjupa arbetet. Även vissa utmaningar kopplat till forskarna har identifierats och det finns en diskrepans bland respondenternas upplevelser av forskarnas insats. Vissa har uppskattat samarbetet mycket och fått stöd, handledning och kunskap medan andra inte har haft eller efterfrågat något samarbete och beskriver deras upplevelse av att forskarna snarare stått och sett på utifrån.

Hela 97 % av alla lärare och lokala processledare säger själva att de i mycket eller ganska stor utsträckning fått en förståelse för hur aktionsforskning kan stödja och stärka det kollegiala samarbetet i utvecklingsgruppen. Även rektorer, centrala processledare och styrgruppen anser till 100 % att det finns en förståelse för hur aktionsforskning kan stödja och stärka det kollegiala samarbetet. Av samtliga deltagare så anger 100 % att de anser i mycket eller ganska stor utsträckning att lärare och lokala processledare fått en förståelse för hur de kan genomföra en aktionsforskningsstudie. Detta är mycket

goda resultat där nästintill alla deltagare har fått med sig den fördjupade förståelse kring aktionsforskning som programmet hade som mål att förmedla.

Vad gäller målet om att deltagare ska ha förändrat och utvecklat sin undervisningspraktik till följd av programmet, så ser vi något lägre måluppfyllelse. Här svarar 69 % av de lokala processledarna att de i mycket eller ganska stor utsträckning har förändrat och utvecklat sin undervisningspraktik, medan motsvarande siffra bland lärarna är 48 %. Det är svårt att bedöma i vilken utsträckning aktionsforskning har etablerats som en arbetsmetod för att bedriva utvecklingsarbete på skolorna. Resultat visar att 83 % av centrala processledare, rektorer och styrgruppsledamöter anser att det skett i mycket eller ganska stor utsträckning, medan endast 56 % av lärare och lokala processledare anser att detta har skett. Vi kan konstatera skillnader i måluppfyllelse beroende på vilken roll respondenter har i programmet. Det är genomgående fler lärare och lokala processledare som ser utmaningar och brister med programmet och deras medverkan än vad rektorer, centrala processledare och styrgrupp gör.

Programmålet att det ska finnas digitala resurser som stödjer aktionsforskningen tycks också ha varit svårt att nå då endast 52 % av lokala processledare och lärare säger att de använt sig av digitala resurser i mycket eller ganska stor utsträckning.

På huvudmannanivå finns två mål med programmet. Det ena handlar om att huvudmannen ska ha en plan för hur kunskaper och erfarenhet från programmet ska spridas vidare till andra skolor, och det andra är att huvudmannen har tagit fram strategier för fortsatt professionsdriven skolutveckling. Vad gäller plan för spridning av kunskap och lärodomar från FoU-programmet till skolor som inte medverkar i programmet så svarar 72 % av rektorer, styrgrupp och centrala processledare att man har det i mycket eller ganska stor utsträckning. Motsvarande siffra bland lärare och lokala processledare är endast 22 %. Angående det andra målet på huvudmannanivå om att ta fram strategier för fortsatt professionsdriven skolutveckling så säger 89 % av rektorer, centrala processledare och styrgrupp att man gjort detta i mycket eller ganska stor utsträckning.

Vad gäller forskningsinsatsen så upplevde 77 % av lokala processledare och lärare att denna i mycket eller ganska stor utsträckning varit anpassad till verksamhetens behov och förutsättningar. Vidare upplevde 80 % att forskarna i mycket stor eller ganska stor utsträckning gett relevant återkoppling och input under programmet. Lokala processledare och lärare fick även svara på frågan i vilken utsträckning de tillämpar lärodomar från forskningsinsatsen i sin undervisning. Här svarade 83 % att de gör detta i mycket eller ganska stor utsträckning.

I programmålet formuleras en tydlig vilja om att forskningsfrågor ska ha synliggjorts och besvarats genom samarbete mellan forskare, processledare och lärare. I fritextsvaren i enkäten framkommer en splittrad bild av hur deltagarna har upplevt samarbetet med forskarna. Vissa menar att de fått ut mycket av samarbetet, att de känt sig sedda och gjorts delaktiga och att de fått bra handledning och stöd under programmet. Samtidigt finns det en annan grupp respondenter som inte haft eller efterfrågat något samarbete med forskarna. De beskriver det som att de inte haft behov av något samarbete, att det inte kommit naturligt och att de inte har bett om något stöd. Man menar även att det snarare upplevts som en envägskommunikation där forskarna gett sin bild och presenterat sina resultat, snarare än att det varit ett utbyte mellan lärare, lokala processledare och forskarna.

Vår slutsats är att respondenterna är nöjda med programmets innehåll och genomförande och att de uppsatta målen i programmet till stor del har infriats.