

# Underlag för självvärdering

## Bilaga till Faktorer för framgångsrik skolutveckling

Det här underlaget är ett stöd för att genomföra en självvärdering av verksamheten med utgångspunkt i framgångsfaktorerna,<sup>1</sup> vilka är en del av det nationella kvalitetssystemet.<sup>2</sup>

En självvärdering kan ingå som en del av det systematiska kvalitetsarbetet och hela eller delar av personalen kan inkluderas i den. Det som avgör hur och när självvärderingen ska genomföras är vilket syfte den ska fylla vid en viss tidpunkt. Det kan också finnas andra förutsättningar som påverkar. För att resultatet av en självvärdering ska bli användbart är det viktigt att i förväg grundligt gå igenom framgångsfaktorerna. Om du genomför självvärderingen utan att först ta del av framgångsfaktorerna finns en risk att missa viktig information som kan vara bra att känna till när självvärderingen ska genomföras. Informationen kan också underlätta när du ska tolka resultatet.

## Analysera verksamhetens nuläge med hjälp av en självvärdering

Framgångsfaktorerna beskriver sådant som har betydelse för att skolutvecklingsinsatser ska bli framgångsrika och leda till önskvärda effekter. En självvärdering av hur verksamheten verkar fungera med utgångspunkt i framgångsfaktorerna ger dig som är huvudman underlag till en nulägesanalys. Det är även en möjlighet att få syn på vad framgångsfaktorerna kan bidra med i utvecklingen av den egna verksamheten. Men för att få en heltäckande bild av nuläget är det viktigt att andra resultat och underlag också inkluderas i analysen. Exempel på sådana underlag är resultat i förhållandet till delmål och indikatorer, som också ingår i det nationella kvalitetssystemet, samt uppgifter om verksamheternas förutsättningar. Allt sammantaget kan sedan öka förståelsen för hur verksamhetens kvalitet och likvärdighet kan förbättras.<sup>3</sup>

Resultatet av en självvärdering är en temperaturmätning på hur de som är verksamma i organisationen upplever situationen vid just det tillfälle de genomför självvärderingen. Det är alltså inget statistiskt eller definitivt svar. Resultatet av självvärderingen måste därför tolkas i sitt sammanhang.

Diskussionsfrågor som kan väckas när en självvärdering genomförs kan till exempel vara:

- Vilken sammanfattande bild framkommer och hur bedömer vi den?
- Vilken grund vilar vår bedömning på (hur vet vi det vi vet)?
- Vad verkar oklart eller osäkert? Vad behöver vi undersöka vidare?  
Hur kan vi göra det?

1. Förkortad benämning av Faktorer för framgångsrik skolutveckling.

2. Läs mer om kvalitetssystemet på Nationellt kvalitetssystem – Skolverket

3. Du kan läsa mer om hur du kan gå till väga för att genomföra en analys med stöd av samtliga underlag som hör till det nationella kvalitetssystemet på Nationellt kvalitetssystem – Skolverket

## Hur kan en självvärdering genomföras?

En självvärdering kan genomföras när som helst under året med utgångspunkt i organisationens förutsättningar och behov. Att genomföra en självvärdering kan även vara ett sätt att förbereda sig inför huvudmannens kvalitetsdialog med Skolverket och Specialpedagogiska skolmyndigheten (SPSM).

I det här underlaget finns påståenden som kan användas som utgångspunkt för självvärderingen. Påståendena är förslag som är hämtade från respektive framgångsfaktor.<sup>4</sup> Påståendena är i vissa fall komplexa och innehåller flera delar.

Till exempel:

Vi arbetar systematiskt för att skapa möjligheter till delaktighet och inflytande för personal, barn och elever.

För att ta ställning till ett sådant påstående behöver man resonera om varje del för sig och hur olika aspekter av påståendet kan hänga ihop och påverka varandra. Självvärderingen kan därför med fördel genomföras i dialogform. Om man i stället väljer att göra en enkät med påståendena kan det vara svårt att tolka vad den svarande har vägt in i sitt svar. Den som önskar göra en enkät kan därför, beroende på vad syftet med självvärderingen är, i enkäten dela upp de föreslagna påståendena eller välja andra påståenden från framgångsfaktorerna.

Påståendet ovan skulle då till exempel kunna delas upp i två delar på följande sätt:

Vi arbetar systematiskt för att skapa möjlighet till **delaktighet** för personal, barn och elever.

Vi arbetar systematiskt för att skapa möjlighet till **inflytande** för personal, barn och elever.

Det är dock viktigt att inte göra allt för omfattande och tidskrävande enkäter eftersom det kan innebära att svarsfrekvensen minskar.

Självvärderingen kan också anpassas på andra sätt. Finns det till exempel behov hos en huvudman att undersöka en viss framgångsfaktor mer på djupet är det möjligt att enbart fokusera på den. Självvärderingen kan sedan kompletteras med fler påståenden som kan hämtas från den valda framgångsfaktorn. Som huvudman kan man även vara intresserad av att få veta mer om hur rektorsnivån upplever att förutsättningarna för skolutvecklingsarbete ser ut. Då finns möjlighet att hämta påståenden från framgångsfaktorernas beskrivning för rektorsnivån.

Det finns således flera metoder som kan vara användbara för att genomföra en självvärdering. Ett par metoder presenteras nedan. Val av metod bör utgå från självvärderingens syfte och hur resultatet är tänkt att användas. I detta material är påståendena kompletterade med en fyrgradig värderingsskala. Denna skala kan användas oavsett vilken av nedanstående metoder man väljer för sitt genomförande.

---

4. Du hittar framgångsfaktorerna här: PM (skolverket.se)

## Förslag på metoder

### 1. Underlag för dialog

Det går att använda de valda påståendena som underlag för dialog inom och mellan nivåerna i styrkedjan. Tillsammans kan de som deltar i samtalet läsa alla påståenden som är kopplade till en framgångsfaktor och samtala om hur de upplever att det som beskrivs stämmer överens med deras verksamhet och vilka reflektioner de gör kring detta. Inför dialogen kan underlaget skrivas ut. Värderingsskalan kan användas som stöd för dialogen. Den kan till exempel användas för att identifiera om de som deltar i dialogen värderar situationen på likartat sätt eller om de står långt ifrån varandra i sin uppfattning. Dialog som metod ger tillfälle att ställa fördjupande frågor, tid att tänka tillsammans och ta del av varandras perspektiv men innebär att endast ett begränsat antal deltagare kan delta.

### 2. Enkät

De valda påståendena, eller varianter av dem kan läggas in i ett digitalt enkätverktyg och skickas ut till hela eller delar av organisationen. En enkät kan ge en bred bild av hur situationen upplevs, vad det verkar finnas samstämmighet om och var åsikterna går isär. I ett enkätutskick kan den föreslagna värderingsskalan användas som svarsalternativ. Med hjälp av enkätsvaren kan man till exempel få syn på hur uppfattningar skiljer sig åt mellan olika grupper, men det är ofta inte möjligt att i detalj få kunskap om vilka tankar som ligger bakom enkätsvaren. Påståendena i enkäten kan även kompletteras med möjlighet att kommentera sin värdering vilket kan ge en djupare förståelse för svaren och underlätta tolkningen av dem.

## Att använda resultatet av självvärderingen

I enlighet med Skollagen är huvudmannanivån skyldig att systematiskt och kontinuerligt planera och följa upp utbildningen, analysera orsakerna till uppföljningens resultat och utifrån analysen genomföra utvecklingsinsatser. Resultatet av självvärderingen kan, tillsammans med andra delar av det nationella kvalitetssystemet stödja huvudmannen i detta arbete och bidra till att identifiera och prioritera områden som behöver fokuseras på i det fortsatta utvecklingsarbetet i relation till det nationella kvalitetssystemet. Huvudmannen kan med utgångspunkt i sina egna behov, även komplettera med andra underlag och uppföljningar som kan bidra i arbetet.

Du hittar stöd för nulägesanalys med utgångspunkt i det nationella kvalitetssystemet på [Nationellt kvalitetssystem – Skolverket](#)

# Underlag för självvärdering

Framgångsfaktor	Påstående utifrån framgångsfaktor	Håller med helt och hållet	Håller med till stor del	Håller med till viss del	Håller inte med alls	Vet inte
Förtroende- fullt klimat	Vi tar ansvar inom givna mandat och ramar.					
	Vi samverkar väl och har tillit till varandra.					
	Vi arbetar systematiskt för att skapa möjligheter till delaktighet och inflytande för personal, barn och elever.					
	Vi är öppna mot varandra och visar respekt för alla människors olikheter.					
	Vi arbetar systematiskt med att skapa trygghet, goda relationer och en tillgänglig lärmiljö.					
	Vi uppmärksammar och motverkar tendenser till kränkningar och diskriminering.					

Framgångsfaktor	Påstående utifrån framgångsfaktor	Håller med helt och hållet	Håller med till stor del	Håller med till viss del	Håller inte med alls	Vet inte
Hälsö- främjande lärmiljö	Vi arbetar systematiskt för att alla i vår organisation ska må bra, kunna lära och utvecklas.					
	Vi tar ett gemensamt ansvar för barns och elevers utveckling, lärande och hälsa.					
	Vi uppmärksammar och utvecklar den pedagogiska lärmiljön kontinuerligt och i samverkan med barn och elever.					
	Vi eftersträvar och stimulerar personal, barn och elever till delaktighet och ansvarstagande.					
	Vi utgår från de mänskliga rättigheterna och ser mångfald som en tillgång.					
	Vi arbetar systematiskt för att följa upp och motverka diskriminering och kränkande behandling.					

5. I detta underlag används "vi" som utgångspunkt i värderingen. "Vi" avser att synliggöra det gemensamma ansvaret för respektive påstående i hela organisationen. Var och en som deltar i självvärderingen får tolka "vi:et" utifrån sin nivå i styrkedjan vilket innebär att exempelvis förskollärare, lärares och fritidspedagogers "vi" är undervisningsnivån.

<b>Framgångs-faktor</b>	<b>Påstående utifrån framgångsfaktor</b>	<b>Håller med helt och hållet</b>	<b>Håller med till stor del</b>	<b>Håller med till viss del</b>	<b>Håller inte med alls</b>	<b>Vet inte</b>
Kompensatoriska insatser	Vi har goda förutsättningar att utjämna skillnader i barns och elevers förutsättningar och behov i undervisningen.					
	Vi säkerställer att barn och elever har tillgång till och deltar i frivilliga skolformer och fritidshemmet.					
	Vi har ett väl fungerande arbete för att tidigt identifiera och ge stöd till barn och elever i behov av stöd eller stimulans.					
	Vi har tydliga och väl förankrade rutiner för överlämning inom och mellan olika verksamheter och skolformer.					
	Vi fördelar ekonomiska och personella resurser med syfte att utjämna skillnader i barns och elevers förutsättningar och behov.					
	Vi riktar särskilt kompensatoriska insatser till förskolor och skolor i områden med socioekonomiska utmaningar och till barn och elever med särskilda utmaningar för sitt lärande.					

<b>Framgångs-faktor</b>	<b>Påstående utifrån framgångsfaktor</b>	<b>Håller med helt och hållet</b>	<b>Håller med till stor del</b>	<b>Håller med till viss del</b>	<b>Håller inte med alls</b>	<b>Vet inte</b>
Kompetent ledarskap	Vi har en tydlig vision och tydliga mål för vad verksamheten ska leda till på alla nivåer.					
	Vi utövar ett ledarskap på alla nivåer som präglas av långsiktighet, tillit och tydlighet.					
	Vi är tillgängliga och uppmuntrar till delaktighet i vårt ledarskap.					
	Vi anpassar ledarskapet efter behov och situation.					
	Vi har fokus på att bygga goda och hållbara relationer.					

<b>Framgångs-faktor</b>	<b>Påstående utifrån framgångsfaktor</b>	<b>Håller med helt och hållet</b>	<b>Håller med till stor del</b>	<b>Håller med till viss del</b>	<b>Håller inte med alls</b>	<b>Vet inte</b>
Professionell utveckling	Vi bygger våra utvecklingsinsatser på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet.					
	Vi arbetar systematiskt och kontinuerligt för att stärka organisationens kompetens.					
	Vi utvecklar gemensam kunskap och förståelse samt gemensamma förhållningssätt.					
	Vi har forum och utrymme för professionell utveckling i vårt arbete.					
	Vi uppmuntrar diskussion och reflektion och tar vara på varandras kompetens.					
	Vi följer upp och säkerställer att våra utvecklingsinsatser leder till önskade effekter.					

<b>Framgångs-faktor</b>	<b>Påstående utifrån framgångsfaktor</b>	<b>Håller med helt och hållet</b>	<b>Håller med till stor del</b>	<b>Håller med till viss del</b>	<b>Håller inte med alls</b>	<b>Vet inte</b>
Systematiskt kvalitetsarbete med undervisningen i fokus	Vi involverar alla verksamheter och nivåer i styrkedjan i det systematiska kvalitetsarbetets alla delar.					
	Vi har en tydlig struktur för planering, genomförande, uppföljning, analys och utveckling av undervisningen och dess förutsättningar i samtliga verksamheter.					
	Vi samlar in och analyserar relevanta uppgifter om verksamheternas förutsättningar och resultat.					
	Vi fattar beslut om utvecklingsinsatser med utgångspunkt i vad som framkommer i våra analyser.					
	På ett systematiskt sätt skaffar vi kunskaper som hjälper oss att fördela resurser och genomföra andra åtgärder med syfte att öka likvärdighet och kvalitet i undervisningen.					

<b>Framgångs-faktor</b>	<b>Påstående utifrån framgångsfaktor</b>	<b>Håller med helt och hållet</b>	<b>Håller med till stor del</b>	<b>Håller med till viss del</b>	<b>Håller inte med alls</b>	<b>Vet inte</b>
Tydlig roll- och ansvars-fördelning	Vi har en effektiv och ansvarstagande organisation.					
	Vi för en kontinuerlig dialog inom och mellan våra olika verksamheter och nivåer för att utveckla roller, mandat och ansvar.					
	Vi kommunicerar och förankrar fattade beslut och annan information på ett tydligt och genomtänkt sätt.					
	Vi känner till och agerar i enlighet med befintliga krav, förutsättningar och de förväntningar som finns för olika roller och funktioner.					
	Vi följer fattade beslut och tar ansvar inom ramen för vårt mandat.					