



När strukturerna fungerar

ANN S. PIHLGREN

Maryam spanar ut över parkeringsplatsen. Ännu har besökarna inte kommit. Hon är lite nervös, eftersom hon för första gången själv ska ansvara för att ta emot ett studiebesök. Tidigare har alltid någon av lärarna i fritidshem varit med. Det känns som ett stort förtroende från de andra kollegorna. Inte för att hon är barnskötare utan för att... Ja, varför egentligen? Hon hinner inte tänka klart tanken för nu kommer de, en grupp fritidshemspersonal som ska besöka deras fritidshem för att få nya idéer.

Studiebesöket börjar med en rundvandring i lokalerna. Maryams arbetslag har funnit att det brukar vara den bästa introduktionen. På så sätt ser besökarna hur de har använt sig av ytor, material och dokumentation och de får också en känsla för hur verksamheten ter sig för eleverna. Redan vid den centralt belägna anslagstavlan börjar gruppens frågor.

– Hur gör ni för att följa ett sådant här årshjul med de olika förmågorna? Och hur sker det praktiska arbetet med eleverna? Maryam gör sitt bästa för att förklara.

– Varje arbetsområde pågår under ett antal veckor och har en av förmågorna i läroplanens del 4 i fokus. Innehållet i arbetsområdet påverkas av flera olika faktorer. Inför valet av arbetsområde inventerar vi elevernas intressen, behov och erfarenheter. Det kan exempelvis ske genom att de för parsamtal om hur deras drömdag på fritidshemmet skulle se ut eller genom samtalspromenader med en personal för att utforska roliga, intressanta eller otrygga platser. Det kan också handla om traditionella förslagslådor.

Samtidigt observerar personalen elevernas behov i förhållande till styrdokumentet för att se vilket stöd eleverna behöver.

– Vi har utarbetat ett särskilt verktyg som gör att vi både kan hitta utvecklingsområden och också utvärdera hur verksamheten lyckas möta elevernas behov. Så här ser det exempelvis ut.

Maryam håller upp en matris.

– I den andra kolumnen har vi brutit ner en av läroplanens förmågor i olika kännetecken, alltså sådant som vi kan se i elevgruppen.

Förmåga	Målbild för undervisningen	Nuläge	Utveckla
Pröva och utveckla idéer, lösa problem och omsätta idéerna i handling	<ul style="list-style-type: none"> • Eleverna vågar pröva egna och andras idéer och metoder och kan utveckla dem, till exempel i lek och skapande • Eleverna hittar sätt att ta sig vidare när det inte blir som de tänkt sig • Eleverna visar uthållighet och en vilja att slutföra • Eleverna väljer aktiviteter utifrån sina egna intressen och behov och vågar prova på nya aktiviteter 		

– Men vi ska väl inte bedöma eleverna heller, protesterar en av de besökande. Det här känns ju som mål som de ska uppnå!

– Nja, säger Maryam, vi använder dem inte så. Målbilden är till för att vi ska kunna rigga vår undervisning på ett sätt som gör att alla elever får öva de förmågor som de enligt läroplanen ska ges möjlighet att utveckla. Det är en dokumentation för oss i personalgruppen för att vi ska lägga undervisningen inom rätt område. Det är därför som de två högra kolumnerna finns med; en där vi fyller i det nuläge som vi observerar och en för hur vi planerar att undervisa för att utveckla förmågan. Om vi till exempel observerar att en majoritet av eleverna har svårt att pröva andras idéer i lek och att det ofta blir konflikter kanske vi planerar för att under arbetsområdet delta mer i deras lekprocesser för att stötta. Kanske jobbar vi också med dilemman och drama om liknande konfliktsituationer. På så sätt får vi också ett underlag för utvärderingen vid arbetsområdets slut.

– Jag tycker det låter jättebra, säger en av deltagarna. Men hur har ni jobbat för att ta fram målbilderna?

Maryam berättar att de under två planeringsdagar har arbetat med att ta fram konkreta kännetecken för var och en av förmågorna som finns angivna i läroplanen.

– Vårt kommande arbetsområde kommer att handla om guldruschen. Vi har då som ni såg i matrisen, bland annat tänkt att vi ska utmana eleverna i problemlösning och kreativitet genom att låta dem leta guld, passera en tullstation och sedan starta samhällsfunktioner som bank- och affärsverksamhet. Eleverna har önskat sig ett riktigt spännande äventyr. Hur det kommer att utforma sig i detalj är inte klart men det centrala innehållet kommer att röra språk och kommunikation och att utforska företeelser i samhället.

– Men det innebär ju att ni också måste se till att de flesta eleverna är med på aktiviteterna, påpekar en av de besökande. Hela eftermiddagen verkar ju vara planerad om man ser på det här schemat. Blir inte eleverna för styrda? När får de tid att leka? Måste alla vara med på aktiviteterna?

– Vi upplever inte att eleverna ser det som ett problem. Arbetsområdena innehåller olika gruppaktiviteter. En del är frivilliga, vissa är valbara och andra är obligatoriska. Vi har också en del aktiviteter som kontinuerligt återkommer. Vår poddredaktion, författarlyan, rörelse i idrottssalen och uppdragsgruppen exempelvis. Vissa aktiviteter leds av elever, med stöd av personal. Vi är noga med att diskutera innehållet med eleverna och att komma överens med dem om varför och hur vi genomför olika aktiviteter. Vårt

främsta arbetsverktyg är ju leken. Det gör vi dels genom att personalen deltar i de aktiviteter som eleverna initierar genom att observera och vid behov stötta, dels genom att uppmuntra med material som kan inspirera, exempelvis olika leklådor. Många av de gemensamma aktiviteter som alla deltar i bygger också på lekfulla metoder, som äventyrspedagogik, pedagogiskt drama eller storyline. Det är sällan någon elev protesterar faktiskt, de tycker att det är kul, särskilt eftersom deras process dokumenteras i form av filmer, bilder och citat som ni ser här vid anslagstavlan. Under rast- och fritidshemsaktiviteter har vi en personal som har till uppgift att vara ”fångare”, det vill säga observera och fånga in elever som hamnar utanför leken eller som drar sig undan. Vår erfarenhet är att elever som väljer bort att delta i aktiviteter gör det för att de inte förstår eller för att de känner sig rädda för att misslyckas. Då är vuxenstödet som allra viktigast.

Under den fortsatta rundvandringen berättar Maryam om den struktur som de har byggt upp för att skapa meningsfulla raster. Hon beskriver också hur man arbetar under skoldagen för att stötta i de klasser där eleverna behöver mer stöd, exempelvis genom att under morgonmötet fördela fritidshemsresurserna dit de behövs allra bäst.

Efter rundvandringen fortsätter studiebesöket i konferensrummet där kaffe, te och smörgåsar har dukats upp och en frågestund väntar.

– Det känns som att ni verkligen har ett genomtänkt arbetssätt men jag fattar faktiskt inte hur ni har fått tid till att utveckla allt det här. Det känns utopiskt. Har ni en större budget eller vad är framgångsfaktorn?

Maryam berättar att de har samma budget som övriga fritidshem i kommunen. Däremot har de tydliga system och förutsättningar. Planeringstiden är reglerad utifrån hur mycket undervisning eller vilka uppdrag man har. Alla deltar i ett gemensamt planeringsmöte och i ett kollegialt lärmöte varje vecka för att utveckla verksamheten. Mötena ligger under förmiddagarna då klassläraren har ansvaret för eleverna så att alla kan delta.

– Hur har ni fått dem till det?! Klasslärarna alltså! Hos oss skulle läraren aldrig acceptera att jag var borta från min kontaktklass. Och köket skulle aldrig heller ha ställt upp och gjort så här goda mackor till ett studiebesök. Ni måste ha en jättebra rektor som styr upp sånt här, ler besökaren.

– Jo, vi har en rektor som värnar om fritidshemmet, men jag tror faktiskt att det är ännu viktigare att vi som professionellt arbetslag är tydliga med vad vi behöver för att fortsätta utvecklas. Vi har exempelvis valt att prioritera de gemensamma mötena och vara tydliga med det gentemot klasslärarna. Det skapar också ett lugn att vi gör ett professionellt arbete när vi är på plats.

– Men ni måste väl i alla fall ha lite mer personal än andra för att kunna arbeta så här?

– Jag tror faktiskt inte att vi har en större personaltäthet än andra fritidshem, ler Maryam. Däremot är vi nog bra på att organisera hur vi använder personalresurserna. Det är en stor skillnad mot när jag började här för 10 år sedan. Då hade vi en ganska traditionell verksamhet med klasskontakter och en skoldag som tog mycket energi, vilket ledde till mycket oorganiserad och oplanerad tid för eleverna på eftermiddagarna. Rastverksamheten gick i stort sett ut på att vara rastvakt, även om vi kallade det för rastvärd. Ganska många i personalgruppen var utbildade men när vår nuvarande rektor började ställde hon

andra krav på schemaläggning, systematik och planering. Vi fick också tid för kollegialt lärande en timme i veckan, där vi inte fick diskutera vardagsfrågor, utan skulle ägna oss åt utvecklingsarbete. Rektor strävar också efter att ha en stor andel av personalen ska vara legitimerade lärare i fritidshem. I början var det svårt att få tag i utbildade men numera händer det att man hör av sig och söker anställning här. Nej, vi är inte fler men däremot är vi fler utbildade: fyra lärare i fritidshem, en förskollärare och tre utbildade barnskötare.

– Jag förstår att du som är fritidslärare tycker att utbildningen är viktig, säger en av deltagarna, men på vår arbetsplats är man lika bra om man är barnskötare. Där spelar inte utbildningen någon roll.

– Det gör den inte här heller, i det praktiska arbetet. Men när det gäller vår utvecklingstid så tar lärarna i fritidshem ett stort ansvar. De leder arbetet och tar fram forskningsartiklar och andra texter som vi alla kan läsa och förslag på arbetsformer som vi kan pröva. De har också hjälpt till att organisera och planera verksamheten på ett tydligare sätt. Och förresten är jag inte högskoleutbildad, jag är faktiskt barnskötare. Men det är det som är poängen, ler Maryam. Genom att delta i de professionella diskussionerna tycker jag att min teoretiska kompetens har ökat, men jag har också kunnat bidra med min långa praktiska erfarenhet. Ibland blir de teoretiska idéerna lite högtflygande, då kan min erfarenhet hjälpa till att föra dem till en nivå som går att genomföra.

– Jag tycker ni kommit fantastiskt långt, säger en av besökarna eftertänksamt. Är allt klart nu eller behöver ni fortsätta? Vad ska ni i så fall fortsätta med? Och vad händer om någon byts ut i arbetslaget? Håller era rutiner för det?

– Jag har aldrig tänkt att man kan bli ”klar”. Det vi har gjort är att bygga upp strukturer för ett kontinuerligt utvecklingsarbete i form av strukturer för planeringstid, kollegialt lärande och kontinuerlig utvärdering, svarar hon. Däremot har vi aldrig pratat om i vilken utsträckning systemen är hållbara när vi får nya kollegor. Det ska jag ta med till arbetslaget för att vi ska fundera vidare på det tillsammans. Tack för återkopplingen!

Förslag till diskussionsfrågor

- Hur uppfattar ni kvaliteten i fritidshemmet där Maryam arbetar?
- Vilka är de främsta orsakerna till att fritidshemmet har utvecklats?
- Hur kan fritidshemmet i fråga säkra att kvaliteten kan bibehållas även vid personalbyten?
- Utifrån de frågor och kommentarer som kommer från besökarna vilka antaganden kan man göra angående deras nuläge?