



Planera och organisera

Kollegialt lärande i fritidshemmet

Innehåll

- 1 Vad innebär kollegialt lärande? 3
- 2 Utgå från en nulägesanalys 4
- 3 Att välja underlag 5
- 4 Skapa delaktighet och prioritera 6
- 5 Skapa förutsättningar för kollegialt lärande – rektors roll 7
- 6 Att leda det kollegiala lärandet 8
- 7 Arbeta med Skolverkets webbkurser för fritidshemmet 9



Grafisk form: AB Typoform

Foto: Pernilla Norström

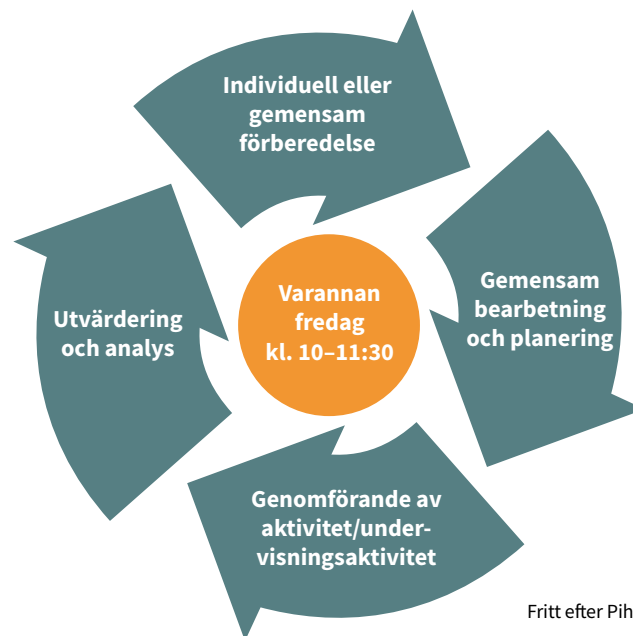
Tryck: Elanders Sverige AB, 2019

1 Vad innebär kollegialt lärande?

Kollegialt lärande är en sammanfattande term som används för olika former av kompetensutveckling där kollegor genom strukturerat samarbete lär av varandra och utvecklar en förmåga att konstruktivt granska sitt eget och andras arbetssätt.

Det finns ett antal olika metoder som skulle kunna samlas under termen kollegialt lärande, till exempel learning study, lesson study, auskultation med återkoppling och kollegial handledning. Vilken modell man väljer måste bero på förutsättningar och vad som passar bäst i det sammanhang man befinner sig i.

Kompetensutvecklingsmodellen som presenteras här är framtagen för arbete med Skolverkets material för kollegialt lärande i fritidshemmet. Den kan också användas för arbete med annat material som ni valt. Modellen bygger på att en grupp kollegor har uppgifter att lösa, diskutera och reflektera över med stöd av en person som utsetts att leda lärandet. Deltagarna träffas regelbundet och utifrån ett identifierat behov tar de del av ett teoretiskt innehåll. De samtalar sedan kring innehållet, planerar gemensamt och prövar något i den egna verksamheten samt granskar utfallet kritiskt. Detta sker i form av en cykel som utförs återkommande. En modell för detta visas nedan.



Fritt efter Pihlgren, A. (2018)

Modellen syftar till systematisk utveckling av undervisningen i fritidshemmet genom ett strukturerat samarbete där deltagarna tillägnar sig kunskap, färdigheter och ett gemensamt yrkesspråk. Det kollegiala lärandet förstärks när kunskap hämtas såväl utifrån, exempelvis från vetenskapliga artiklar och praktisknära exempel, som från den egna fritidshemsverksamheten. Det är viktigt att de åtgärder och förändrade undervisningssätt som kan bli resultatet av kollegialt lärande prövas kritiskt, bedrivs långsiktigt och följs upp. Det ska märkas i verksamheten att ett kollegialt lärande skett, och målet är att förändringarna ska ha en verklig effekt på elevernas lärande och utveckling.

Det kollegiala lärandet kan bidra till en förändrad kompetensutvecklingskultur och beskrivs ofta som en nyckelfaktor för framgångsrik skolutveckling. Detta förutsätter att man med begreppet kollegialt lärande avser ett systematiskt kvalitetsförbättringsarbete och inte det vardagliga erfarenhetsutbytet personalen emellan.

Ett mål med kollegialt lärande är att bli en lärande organisation. Därför är modellen lika betydelsefull som det innehåll som behandlas. Ett framgångsrikt kollegialt lärande innebär att personalens kompetensutveckling i ökad utsträckning blir en del av vardagen, känns relevant och meningsfull och leder till förändrade arbetssätt.

”Detta förutsätter att man med begreppet kollegialt lärande avser ett systematiskt kvalitetsförbättringsarbete och inte det vardagliga erfarenhetsutbytet personalen emellan.”

2 Utgå från en nulägesanalys

För att kunna utveckla och förbättra fritidshemsverksamheten är det nödvändigt att veta vad som i dagsläget fungerar bra och mindre bra. Temat för de kollegiala träffarna ska svara mot behov och utvecklingsområden som identifierats i den egna verksamheten och bör vara väl förankrat i kollegiet. Det är viktigt att ta avstamp i det systematiska kvalitetsarbetet och formulera tydliga mål för vad det kollegiala lärandet ska leda till. Förbättringsarbetet ska därför med andra ord utgå från en nulägesbeskrivning. Flera olika källor kan användas. Det kan till exempel handla om att inhämta kunskap om hur undervisningen bedrivs och om medarbetarnas kompetensutvecklingsbehov. Med utgångspunkt i nulägesbeskrivningen görs en analys och bedömning av vad som är särskilt angeläget att förbättra för att skapa de bästa förutsättningarna för elevernas lärande och utveckling.

I arbetet med nulägesanalysen är det viktigt att försöka hitta mönster och tendenser, att tolka, problematisera, inta olika perspektiv och inhämta ny kunskap. Nulägesanalysens syfte är därmed att identifiera områden som behöver prioriteras och den ligger sedan till grund för målen med det kollegiala lärandet.

De utvecklingsområden som identifierats och de mål som formulerats kan vara desamma för skolan och fritidshemmet eller specifika för fritidshemmet. De kan handla om det gemensamma uppdraget som utgår från skollagen och läroplanens del 1 och del 2 eller mer specifikt kopplat till läroplanens del 4, Fritidshemmet.

3 Att välja underlag

Val av litteratur och annat underlag för kompetensutvecklingen ska utgå från den nulägesbeskrivning som gjorts, de identifierade behoven och deltagarnas intresse. Valet kan göras av huvudmannen, rektorn eller av deltagarna själva. Skolverket tillhandahåller stödmaterial, till exempel webbkurser, som är utformade för att användas som underlag för kollegialt lärande. Annat material som kan användas är till exempel vetenskapliga artiklar, filmer, ljudfiler eller facklitteratur. Oavsett vilket material man väljer är det viktigt att säkerställa att det svarar mot de identifierade utvecklingsbehoven.

Syftet med att ta avstamp i material man gemensamt tagit del av är att skapa en plattform och gemensamma begrepp att utgå från i det fortsatta arbetet. Materialet kan också bidra med teoretiska och vetenskapliga perspektiv på det som deltagarna valt att undersöka och utveckla. Det ger det kollegiala lärandet en tydlig inriktning så att samtalen inte hamnar i vardagliga spörsmål och dilemman.





4 Skapa delaktighet och prioritera

För att skapa delaktighet i processen är det lämpligt att rektor bjuder in personalen i fritidshemmet till samtal om hur arbetet ska organiseras, planeras och genomföras. Rektors engagemang och delaktighet är avgörande för kompetensutvecklingsinsatsens avtryck.

Kollegialt lärande behöver vara kontinuerlig och långsiktig. Rektor behöver därför organisera verksamheten för att möjliggöra det kollegiala arbetet. Om man ska nå fram till djupt lärande och verklig förändring i skolutvecklingsarbetet är det viktigt att prioritera. Man behöver ta sikte på vissa mål och motstå frestelsen att göra många bra saker samtidigt. För att skapa goda förutsättningar för kompetensutvecklingen väljer en del rektorer att frigöra tid, exempelvis en hel förmiddag i veckan, för kollegialt lärande och planering. Detta förutsätter en prioritering av personalens fritidshemsuppgifter vilket kan säkerställas exempelvis genom att deras schema läggs före annan personals.

5 Skapa förutsättningar för kollegialt lärande – rektors roll

Rektor har en viktig roll i att tillsammans med huvudmannen skapa de organisatoriska förutsättningar som behövs för att möjliggöra kollegialt lärande.

För att arbetet ska fungera behöver deltagarna tillräckligt med tid.

Kompetensutveckling ska ske på arbetstid, vilket betyder att det kollegiala arbetet i fritidshemmet behöver schemaläggas. Storleken på gruppen kan ha betydelse för hur mycket tid som behövs. En större grupp kan behöva mer tid för diskussioner än en mindre grupp. Erfarenheter visar att regelbundna och täta träffar är att föredra.

Gruppstorleken har betydelse för möjligheten till lärande. I en alltför stor grupp, kan det vara svårt att se till att alla kommer till tals. I en mycket liten grupp blir möjligheten till lärande begränsad och det kan därför vara en god idé att i sådana fall samverka med närliggande fritidshem. 4–8 deltagare har visat sig vara en gruppstorlek där det finns utrymme både för dynamik och taltid.

Samtliga deltagare behöver ha goda insikter i vad det kollegiala arbetet syftar till och vad insatsen innebär. Ramarna för arbetet måste tydliggöras och förväntningar på dem som deltar behöver uttryckas. För deltagarna är det av stor betydelse att samtalen är både välorganiserade och utmanande och att rektor visar engagemang och intresse. För att kompetensutvecklingen ska bli framgångsrik behöver rektor därför dels utse en ledare för det kollegiala lärandet, dels kontinuerligt följa och stödja arbetet.

”Ramarna för arbetet måste tydliggöras och förväntningar på dem som deltar behöver uttryckas.”

Rektor behöver således:

- planera för vilka medarbetare som bör omfattas och möjliggöra för dessa att delta i träffarna,
- kommunicera krav på deltagarna och förväntningar på vad det kollegiala lärandet ska leda till,
- vara väl insatt i målet för det kollegiala lärandet,
- skaffa sig en översikt över innehållet och planera tidsåtgång och önskad arbetstakt,
- schemalägga tid även för eventuell individuell inläsning,
- utse en lärare i fritidshemmet som ska leda det kollegiala lärandet och ge medarbetaren mandat att leda arbetet,
- stödja och följa med i processen genom att ställa nyfikna och intresserade frågor samt planera in avstämningsmöten med ledaren för det kollegiala lärandet.

6 Att leda det kollegiala lärandet

Ledaren för det kollegiala lärandet är en lärare i fritidshem som rektor identifierat som särskilt lämpad att leda gruppens lärande. Ledarens roll är inte att sitta inne med alla svar utan snarare att leda och fördjupa samtalen. För att kunna göra detta behöver ledaren tid att sätta sig in i materialet och förbereda träffarna genom att prioritera och dela upp materialet i lagom långa avsnitt samt välja ut eller formulera diskussionsfrågor, om materialet inte tillhandahåller sådana.

Ledaren för det kollegiala lärandet behöver förberedelsetid i sin tjänst. I förberedelserna ingår att fördjupa sig i materialet, planera, leda och följa upp möten. Tid behöver också avsättas för avstämningar med rektor.

Ledaren för det kollegiala lärandet:

- förankrar kompetensutvecklingens syfte och modellens utformning,
- är insatt i och vägleder deltagarna genom materialet,
- främjar ett tryggt och tillåtande samtalsklimat där alla får komma till tals utan att värderas eller tillrättavisas,
- använda olika samtalsmodeller när det är lämpligt för att stödja lärandet,
- främjar fördjupade samtal och motverka ytliga redovisningar av genomförda aktiviteter,
- bidrar till utvecklandet av ett gemensamt yrkesspråk och ett professionellt förhållningssätt,
- har regelbundna avstämningsmöten med rektor.

7 Arbeta med Skolverkets webbkurser för fritidshemmet

Skolverket erbjuder i dagsläget tre webbkurser som riktar sig specifikt till personal i fritidshemmet samt till rektorer:

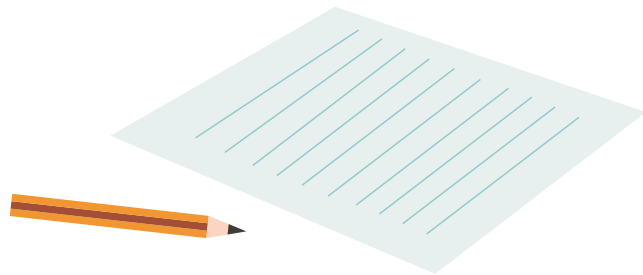
- Fritidshemmets uppdrag (25h)
- Fritidshemmets undervisning (25h)
- Utomhusdidaktik (20h)

För att överblicka innehållet eller börja arbeta med webbkurserna behöver du bara skapa ett konto på vår utbildningsplattform (<https://utbildningar.skolverket.se>). Önskas möjligheten att kunna skriva ut ett personligt kursbevis efter fullföljd utbildning behöver varje deltagare ha ett eget konto. Detta är frivilligt och inget krav från Skolverkets sida.

Skolverket samlar inte in några svar eller resultat via plattformen. Den eventuella dokumentation som sker i samband med att webbkursen genomförs sparas endast för eget bruk på det aktuella fritidshemmet.

För att få till stånd ett fördjupat lärande kan webbkurserna med fördel genomföras kollegialt, men de kan också genomföras individuellt. Den som arbetar på ett mindre fritidshem kan via webbkursens forum diskutera kursens innehåll med kollegor runt om i landet.

Tidsåtgången som anges för respektive webbkurs inkluderar inte de undervisningsaktiviteter som ingår som praktiska moment i materialet. Tiden för de kollegiala samtalen är ungefärlig och kan förlängas om så önskas. Arbetet med webbkurserna kan läggas upp på olika sätt. Nedan presenteras två autentiska exempel på hur man har valt att organisera arbetet:



Fritidshem A:

På Fritidshem A finns två legitimerade lärare i fritidshem. Dessa ingår i ett kommunövergripande fritidshemsnätverk som träffas en halvdag varannan månad. I nätverket har man konstaterat att man tampas med liknande utmaningar på de olika fritidshemmen, som till stor del beror på att samsyn kring förhållnings- och arbetssätt saknas.

För en ökad samsyn kring uppdraget i fritidshemmet bestämmer man i nätverket att samtliga fritidshem ska arbeta med webbkursen Fritidshemmets uppdrag. Arbetet med webbkursen ska pågå under tre terminer och det är upp till respektive rektor att göra ett tidsschema. Webbkursen består av åtta delar och vid varje träff går nätverksdeltagarna tillsammans igenom artiklar, filmer, diskussionsuppgifter etc. i webbkursens kommande del, som en förberedelse för det kollegiala lärandet på det egna fritidshemmet.

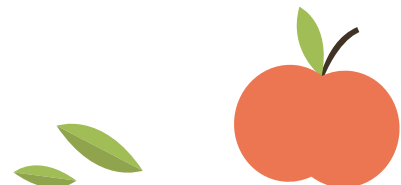
På fritidshem A beslutar rektor att samtliga åtta anställda i fritidshemmet, oavsett utbildningsnivå och förkunskaper, ska delta i arbetet med webbkursen då målet är att alla ska "dra åt samma håll". Personalen frigörs en hel förmiddag varannan vecka för att tillsammans bearbeta kursens innehåll. Personalen har ingen inläsningstid utöver denna förmiddag. Därför väljer de att tillsammans lyssna på de inlästa artiklarna och titta på filmerna vid träffarna. Med utgångspunkt i webbkursens diskussionsfrågor förs lärande samtal, som leds av de två nätverksdeltagarna. Oftast delas den stora gruppen i två mindre för att alla ska få komma till tals. Man planerar också gemensamt de undervisningsaktiviteter som ska genomföras mellan varje träff och följer upp dem vid nästkommande tillfälle.

Fritidshem B:

På fritidshem B arbetar fyra personer varav två är utbildade lärare i fritidshem. I skolans systematiska kvalitetsarbete har det framkommit att elevernas språkutveckling behöver stå i fokus och att detta utvecklingsområde även ska omfatta fritidshemmet.

På en närliggande skolas fritidshem står man i begrepp att börja arbeta med webbkursen Fritidshemmets undervisning. En av webbkursens delar handlar om språkutvecklande arbetssätt och en handlar om läsning i fritidshemmet. Även webbkursens övriga delar bedöms vara relevanta för verksamheten i Fritidshem B. Rektorer på skolorna går samman och beslutar att låta de utbildade lärarna i fritidshem på båda skolorna bilda en grupp, som ska tillsammans arbeta med webbkursen. Beslutet att endast inkludera de utbildade lärarna har sin grund i att dessa uttryckt att de saknar kollegiala samtal som utmanar dem i deras yrkesutveckling och lärande.

De sammanlagt fem deltagarna har ett läsår till sitt förfogande och träffas två timmar varannan vecka. Utöver de två timmarna har deltagarna en timmes inläsningstid inför varje träff. Tanken är att alla, när de kommer till den gemensamma träffen, har tagit del av det överenskomna materialet och att tiden under träffen används till att följa upp genomförda undervisningsaktiviteter, samtala om innehållet i materialet och gemensamt planera den undervisningsaktivitet som ska genomföras i verksamheten inför nästa träff.



Skolverket