



# Planera och organisera kollegialt lärande för lärare

Innan man startar en insats för lärare med fokus på kollegialt lärande, kan det finnas många frågor som behöver diskuteras och beslutas. I det här diskussionsunderlaget finns det dels information om Lärportalens moduler och deras struktur, dels frågor som är tänkta att vägleda och underlätta för huvudman och rektor i arbetet med att organisera för kompetensutvecklingsinsatsen. Lycka till!

# Kompetensutveckling med kollegialt lärande

**Vad:** Kompetensutvecklingsinsats för lärare.

**Hur:** Kollegialt lärande med stöd av en ledare för kollegialt lärande och moduler på Lärportalen. Materialet diskuteras, aktiviteter planeras, prövas i den egna undervisningen och följs upp.

**Varför:** Stärka och utveckla kvaliteten i undervisningen för att nå en god måluppfyllelse.

**Var:** Insatsen organiseras av rektor och genomförs lokalt på den egna skolan. Insatsen är tätt knuten till lärarnas ordinarie arbete.

**För vem:** Lärare som arbetar i

- grundskola
- grundsärskola
- sameskola
- specialskola
- gymnasieskola
- gymnasiesärskola
- kommunal vuxenutbildning
- särskild utbildning för vuxna

## Kompetensutvecklingsmodell och material

Kompetensutvecklingsinsatsen genomförs kontinuerligt under en längre tid och med stöd av en ledare för kollegialt lärande. Rektor har en viktig uppgift att, tillsammans med huvudman, skapa organisatoriska förutsättningar för insatsen. Hur ofta och när man ses för kollegiala träffar, bestäms av rektor i samverkan med ledaren för kollegialt lärande och deltagande lärare.

Som grund för insatsen finns webbaserat material fritt tillgängligt, på Lärportalen.

<http://larportalen.skolverket.se>

Materialet organiseras i så kallade moduler. Modulerna baseras på kurs- och ämnesplaner samt klassrumsnära forskning om lärande och undervisning. Materialet är också granskat av yrkesverksamma lärare.

Kompetensutvecklingsmodellen bygger på att kollegor diskuterar undervisningssituationer och didaktiska frågor, lyfter upp problem och svårigheter, kritiskt granskar både andras och sin egen undervisning samt ger och får återkoppling från kollegor. Modellen har starkt stöd i forskning om skolutveckling och

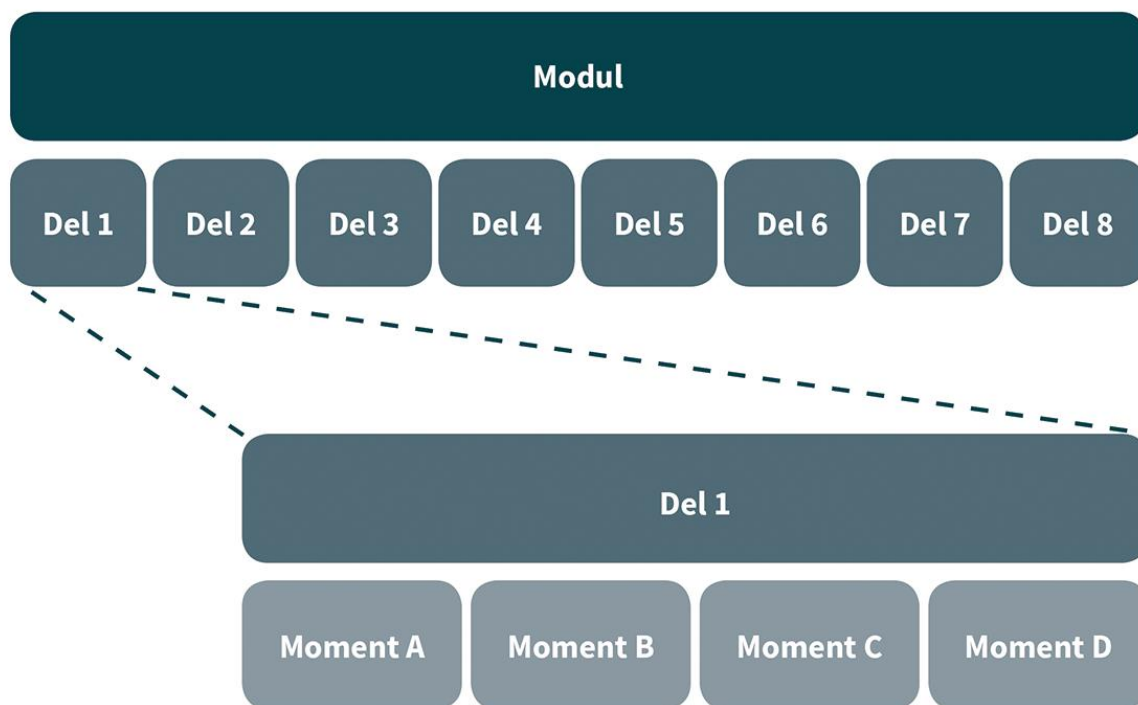
kompetensutveckling för yrkesverksamma lärare.

## Ledare för kollegialt lärande stödjer vid de kollegiala träffarna

Vid de kollegiala träffarna leds diskussionerna av en ledare för kollegialt lärande. Ledaren är en person som stödjer lärarna i att fokusera på och samtala om de frågeställningar som finns i modulerna. Vidare stödjer ledaren deltagarna i att reflektera över sitt eget lärande.

## Delar och moment

De flesta moduler består av åtta delar, men det finns även moduler som består av t. ex. fyra eller tolv delar. Många moduler har en röd tråd vilket innebär att modulens delar bör läsas i ordning, från första till sista delen. Varje del är indelad i fyra moment: A, B, C och D.



### Moment A – individuell förberedelse

I moment A förbereder deltagaren sig individuellt inför den kollegiala träffen genom att ta del av det material som finns i moment A på Lärportalen.

Tidsåtgång: 45–60 minuter

## **Moment B – kollegialt arbete**

Under denna kollegiala träff diskuteras innehållet som deltagarna tagit del av, utifrån det diskussionsunderlag som finns i moment B. Därefter planeras gemensamt en aktivitet som sedan genomförs i den egna undervisningen/verksamheten (moment C). Diskussionen leds av ledaren för kollegialt lärande.

Tidsåtgång: 90–120 minuter

## **Moment C – aktivitet**

I moment C genomförs aktiviteten/lektionen som planerades i moment B. Aktiviteten ska ingå i den ordinarie undervisningen/verksamheten. Om möjlighet finns, kan deltagarna dessutom auskultera hos en kollega.

Tidsåtgång: ingår i den ordinarie undervisningen/verksamheten.

## **Moment D – gemensam uppföljning**

Under denna kollegiala träff diskuterar och reflekterar deltagarna tillsammans över den genomförda aktiviteten/lektionen, utifrån det diskussionsunderlag som finns i moment D. De ger återkoppling till varandra och avslutar med att sammanfatta vad de lärt sig under arbetet med den aktuella delen. Vad har gått bra? Mindre bra? Vad kan utvecklas? Diskussionen leds av ledaren för kollegialt lärande.

Tidsåtgång: 45–60 minuter.

## **Tidsåtgång per modul – exempel**

En modul med åtta delar tar cirka 30 timmar att genomföra, vilket innebär 16 träffar. Om deltagarna läser en modul per termin är det lämpligt att träffas varje vecka.

Arbetet med moduler som har fler eller färre delar bör anpassas och schemaläggas med två träffar per del. Även tid för inläsning av material behöver planeras in.

Förutom denna tid innehåller modulerna aktiviteter som ska genomföras inom ramen för den ordinarie under undervisningen/verksamheten.

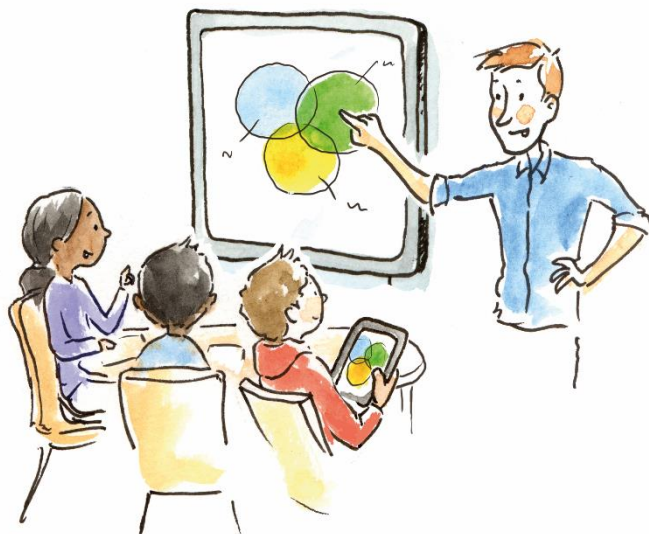
## **Så här går det till – moment A–D**

Modellen bygger på forskning om effektiv kompetensutveckling.

I kompetensutvecklingsmodellen får kollegor systematiskt och under en längre tid ses och reflektera över sin egen och andras undervisning vilket ökar chansen till att nya undervisningsmetoder utvecklas och befästs.

Moment A – individuell förberedelse

Moment B – kollegialt arbete



Moment D – gemensam uppföljning

Moment C – undervisningsaktivitet

## Målet med kollegialt lärande

Målet med kompetensutvecklingen är att utveckla undervisningskulturen och kulturen för kompetensutveckling.

Det innebär bland annat att

- lärarnas kunskap i didaktik utvecklas och befästs
- lärarnas lärande utmanas, fördjupas och befästs
- undervisningen utgår från forskning och beprövad erfarenhet
- undervisningen utvecklas utifrån lokala behov i en dynamisk lärandemiljö
- alla barn och elever ges förutsättningar att utvecklas mot de nationella mål som anges i skolans styrdokument
- kollegialt lärande används rektor ger förutsättningar, synliggör och följer upp lärares lärande
- huvudman, rektor och lärare arbetar långsiktigt med kompetensutveckling utifrån lokala behov.

## Skapa delaktighet och gör prioriteringar

I planering och organisering inför kompetensutvecklingsinsatsen behöver man utgå från det systematiska kvalitetsarbetet och föra en dialog, både mellan huvudman och rektor samt mellan rektor, ledaren för kollegialt lärande och deltagarna i det kollegiala lärandet.

Rektors engagemang och delaktighet har stor betydelse för insatsens avtryck. Rektor behöver organisera verksamheten så att deltagarna har möjlighet att prioritera arbetet med kompetensutvecklingen.

Dessutom behöver huvudmannen ge rektorn förutsättningar att prioritera insatsen. Det finns många ledare för kollegialt lärande som har erfarenhet av organisation, planering och genomförande av kompetensutvecklingsinsatser. Deras kunskaper kan tas tillvara i ett inledande planeringsarbete.

*”Skolor måste motstå frestelsen att göra många bra saker om man ska nå fram till ett djupt lärande och en verklig förändring. För att lyckas krävs, enligt Timperley, att man fokuserar på ett eller få mål som är mest angelägna för den verksamhet man befinner sig i och inte springer på alla bollar.”*

*Forskning för klassrummet: vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet i praktiken.  
Skolverket (2013).*

### Frågor att diskutera

- Hur ska vi planera och organisera det kollegiala lärandet?
- Vilken kunskap och erfarenhet behövs i planeringsarbetet? Vilken finns redan?
- Vilka bör delta i arbetet?
- Hur kan vi prioritera för att kunna fokusera på kompetensutvecklingen?

## Analysera nuläget

För att veta vad som fungerar bra och mindre bra i verksamheten bör utvecklingsarbete bland annat utgå från skolans långsiktiga kvalitetsarbete, lärares behov av kompetensutveckling, elevers kunskapsresultat och hur undervisningen bedrivs. Analysera hur nuläget ser ut. Gör sedan en bedömning av vad som är särskilt angeläget att utveckla för att skapa bra förutsättningar för barns och elevers lärande.

### Frågor att diskutera

- Vilka för- och nackdelar finns det med olika grupper av lärare eller förskolelärare?
- Vilka befintliga grupper finns? Behöver vi skapa nya?
- Finns det anledning att samarbeta med närliggande huvudmän, skolor och förskolor? Hur kan detta i så fall ske?
- Hur planerar vi för de lärare som eventuellt inte deltar i kompetensutvecklingen?

## Skapa grupper

Arbetet med det kollegiala lärandet behöver organiseras i grupper. Huvudman och rektor ansvarar för att dela in deltagarna i grupper som varken blir för stora eller för små. Det går att tänka på flera sätt när grupperna skapas. Grupperna kan bestå av lärare från samma eller olika skolor. På så sätt möjliggörs kollegialt lärande även om antalet deltagare i den egna verksamheten inte är tillräckligt många. Det är viktigt att alla i ett arbetslag eller lärarlag deltar.

Det är viktigt att alla deltagare kan genomföra alla moment: A, B, C och D. Kompetensutvecklingsmodellen förutsätter att alla deltagare har elever att undervisa. Annars behöver man hitta alternativa sätt att genomföra moment C.

### Frågor att diskutera

- Vilka för- och nackdelar finns det med olika grupper av lärare?
- Vilka befintliga grupper finns? Behöver vi skapa nya?
- Finns det anledning att samarbeta med närliggande huvudmän, skolor och förskolor? Hur kan detta i så fall ske?
- Hur planerar vi för de lärare som eventuellt inte deltar i kompetensutvecklingen?

## Välj moduler

På Lärportalen finns över hundra moduler att välja mellan. Valet av modul bör göras i samverkan med huvudman, rektor och deltagare samt baseras på vad som framkom i analysen av nuläget.

<http://larportalen.skolverket.se>

### Frågor att diskutera

- Vilka moduler passar våra behov bäst?
- Hur kan gruppens sammansättning och behov påverka val av modul?
- Vilka för- och nackdelar finns det med att huvudmannen, rektorn eller lärarna väljer modul?
- Vilken modul ska vi börja med? Vilken/vilka ska vi fortsätta med?

## Välj ledare för kollegialt lärande

Vid de kollegiala träffarna ska en person, en ledare för kollegialt lärande, leda diskussionerna. Ledaren stödjer gruppen att fokusera på och samtala om frågeställningarna som finns i modulen. Ledaren ska framförallt bidra till det kollegiala lärandet i gruppen samt vägleda på Lärportalen.

På många skolor finns det lärare som redan har kompetens att leda det kollegiala lärandet. Det kan vara en kollega som går utbildningen ”Att leda kollegialt lärande”, någon som tidigare gått någon av Skolverkets handledarutbildningar i till exempel Matematiklyftet eller gått någon annan handledarutbildning. Det kan även vara en ledare från en annan skola, en utvecklingsledare, en förstelärare eller lektor.

### Frågor att diskutera

- Vilka lärare har utbildning eller andra kunskaper om att leda kollegors lärande och skulle kunna göra ett bra arbete som ledare för kollegialt lärande?
- Vilka för- och nackdelar finns med att ledaren för kollegialt lärande leder grupper på den egna skolan?
- Hur skulle eventuellt ett samarbete mellan skolor eller huvudmän byggas upp?

## Organisera deltagarnas och ledarens tid

För att det kollegiala lärandet ska fungera behöver deltagarna tillräckligt med tid avsatt för att kunna genomföra alla moment i modulen. Kompetensutvecklingen sker på arbetstid och det är rektor som organiserar så att det blir möjligt att genomföra den. För lärare är utgångspunkten den kompetensutvecklingstid som finns inom lärares tjänst.

Huvudman och rektor ansvarar för att schemalägga träffarna i moment B och D, både



för deltagarna och ledaren för kollegialt lärande, samt för att avsätta tid för deltagarna att enskilt förbereda sig i moment A. Det är möjligt att använda tekniska lösningar – exempelvis videokonferenser – för moment B och D.

Ledaren för kollegialt lärande kan behöva ytterligare tid för att förbereda och genomföra arbetet med modulerna och det kollegiala lärandet.

### **Frågor att diskutera**

- Hur skapar vi förutsättningar för deltagarna att träffas regelbundet?
- Hur informerar vi deltagarna om förutsättningarna för arbetet?
- Hur skapar vi förutsättningar för ledaren för kollegialt lärande att genomföra sitt uppdrag?
- Hur ofta och när ska avstämning mellan rektor och ledaren för kollegialt lärande ske?

## **Informera och skapa engagemang**

För att kompetensutvecklingen ska lyckas måste deltagarna få tydlig information om dess syfte och vad insatsen innebär. Ramarna för arbetet behöver uttryckas och förväntningar på dem som deltar behöver tydliggöras.

Huvudman och rektor behöver kommunicera och synliggöra vilka prioriteringar som görs men också visa engagemang samt kontinuerligt följa upp och stödja inför och under insatsen. Ett förslag kan vara att rektor någon gång deltar vid en kollegial träff.

### **Frågor att diskutera**

- På vilket sätt informerar vi om arbetet med kompetensutvecklingen och vad det innebär? Vilka ska informeras och när?
- Hur skapar vi engagemang inför och under arbetet med det kollegiala lärandet?
- Hur möjliggör vi ett långsiktigt arbete med kollegialt lärande på skolan?