

## LÄS 2: Examinationsuppgift, Samhällsvetargruppen

*“Kommunen ska ha en gemensam kompetensutvecklingsplan för alla lärare på de kommunala och de fristående skolorna. Hur skulle ni vilja att den kompetensutvecklingsplanen ser ut utifrån lärdomar från LÄS?*

- *I kompetensutvecklingsplanen kan finnas en vidareutveckling av LÄS, KPU och HUS.*
- *Ha gärna perspektivet för smidigare övergångar mellan stadier.”*

### Inledning

Vad är en bra skola? Det är en fråga som det finns många svar på. Alla som på något sätt har en ambition bidra till en sådan bör rimligen vara överens om att en bra skola förutsätter skickliga lärare. Nästa fråga blir då: Hur blir lärare skickliga? Svaret är inte entydigt, men en förutsättning för att utvecklas som lärare är att du ges möjlighet till det. Skolverket skriver i sin rapportserie Forskning för skolan ”Att ställa frågor och söka svar” (2020) att en nyckelfaktor till en bra undervisning är att lärarna får utvecklas och förädlas inom sin profession. LÄS-projektet skall ses i ljuset av detta. Vi kommer här att presentera ett förslag på hur en gemensam kompetensutvecklingsplan, oavsett huvudman, för kommunens lärare kan se ut. Det är inte något som gör sig enkelt och det finns flera faktorer att ta hänsyn till och vi kommer att fokusera på några av dem. Att organisera sin verksamhet rätt är en av de mest centrala delarna för att lyckas med skolutveckling (Jarl mfl, 2017). Vi är medvetna om att villkor förändras (styrdokument) och att olika skolor i kommunen har olika kultur. Av just detta skäl är det motiverat att slå fast vägen som Strängnäs skolor skall gå: Vad behöver lärarna i den skola som Strängnäs vill ha? För att systematisera nya och äldre kunskaper med olika erfarenheter behövs gemensamma fortbildningsinsatser. Att ha en genomarbetad struktur lyfts fram som en avgörande faktor i arbetet med kompetensutveckling enligt ovan nämnda rapport. Detsamma gäller för att sprida ny forskning ut i klassrummen, för att få större effekt behöver det arbetas gemensamt över skolor och stadier. Det är en sak att höra talas om att ”ny forskning säger...”, en annan att faktiskt tillämpa den. I dessa pedagogiska råd kan också samarbeten med lärosäten ske. Detta för att på ett tydligare sätt förankra att det vi gör i klassrummen bygger på vetenskaplig grund,

även detta är något som Skolverket lyfter fram för att minska glappet mellan teori och praktik. Lärarna bidrar här med sin beprövade erfarenhet. På så vis täcker vi in och bygger vidare på de områden som utbildning i svensk skola skall vila på.

Vi föreslår därför nu att ett "kompetensårshjul" upprättas (se översiktsbild i bilaga 1) och att pedagogiska råd med lärare bildas för att påverka lärarnas kompetensförsörjning: Vad vill och behöver lärarna utbildas i och varför? Vad en sådan kompetensplan i praktiken skulle kunna innebära följer härnäst, först något om hur fortbildningsmöjligheterna ser ut för lärarna på nationell nivå i syfte att sätta vårt förslag i perspektiv.

### **Lärares fortbildningsmöjligheter på nationell nivå:**

Det finns ingen samlad statistik över hur mycket resurser skolhuvudmän satsar på lärares fortbildning. Experter på området vittnar om att det är stor variation mellan olika skolor och huvudmän när det gäller omfattning och kvalitet. Efter skolan blev kommunaliserad och friskolereformen är det upp till huvudmannen att besluta om lärarnas kompetensutveckling. Karolina Parding, professor i sociologi vid Luleå Tekniska universitet presenterade år 2018 en undersökning som baseras på en enkätundersökning gjord bland 2400 gymnasielärare. Många av lärarna uttryckte ett missnöje gällande kompetensutvecklingen. Bland de offentligt anställda lärarna uttryckte 26% av lärarna att kompetensutvecklingen täckte deras behov medan 38% av de aktiebolagsanställda lärarna ansåg att kompetensutvecklingen täckte deras behov. Samma undersökning visade att 69% av de offentligt anställda lärarna använde sin fritid för att tillgodose sitt behov av kompetensutveckling. Bland de aktiebolagsanställda lärarna angav 66% att de använde sig av sin fritid för att täcka sitt behov av kompetensutveckling. I det centrala avtalet mellan lärarfacken och SKL har man kommit överens om att lärare ska få 104 timmar per läsår avsatta för kompetensutveckling. Detta motsvarar 15 arbetsdagar á åtta timmar.

Kompetensutveckling ska vara "insatser som syftar till att utveckla lärares förmåga att skapa goda förutsättningar för elevers lärande" Ett problem är att det finns många olika definitioner av vad fortbildning är. Är det fortbildning om man får en halvdag för att lära sig kommunens IT-system eller om man får information om något som är aktuellt i kommunen? Här anser vi att relevant och bra kompetensutveckling är

något som är nära vår undervisningsvardag och där det vi lär oss får effekt ner på lektionsnivå.

### **Pedagogiskt råd:**

Ett pedagogiskt råd på kommunnivå bör instiftas för att planera och strukturera kommande kompetensutvecklingsplan och samarbete över skolorna. I detta råd bör en speciellt pedagogiskt intresserad lärare från varje skola väljas ut för att tillsammans med övriga representanter planera och styra arbetet med läsårets kompetensutvecklingsplan. För många lärare upplevs bristen på utvecklingsmöjligheter och karriärvägar inom läraryrket som besvärande. Att delta i kommunens pedagogiska råd skulle erbjuda lärare fler utvecklingsmöjligheter och anses som meriterande. Självklart kan det vara skolans förstelärare som blir skolans representant men det kan även finnas en stor vits med att fler på skolan får en chans att delta och att man endast deltar under en tvåårsperiod för att möjliggöra att fler får vara delaktiga och drivande.

### **Det pedagogiska rådet ska ha två huvudsakliga uppgifter:**

För det första ska rådet planera och strukturera den kommande kompetensutvecklingen för kommunens lärare under de fyra kommungemensamma studiedagarna. Det gäller att representanterna i rådet har möjlighet att hänga med i den aktuella forskningen och vad som är på gång i skolforskningen, aktuella och relevanta föreläsare, litteratur, forskningsprojekt mm. De bör alltså i sin tjänst få möjlighet att bedriva detta förberedande arbete samt även få möjlighet att åka iväg och lyssna på aktuella föreläsare. Som vi nämner i inledningen är det fördel om det pedagogiska rådet hade ett aktivt samarbete med ett eller flera lärosäten så att man på ett smidigt sätt kan få tips och idéer om vad som är på gång i den aktuella skolforskningen. Det pedagogiska rådet ska utifrån detta förarbete sedan komma fram till ett kompetensutvecklingspaket för läsåret som ska erbjudas kommunens skolor. Möjligen ska man i juni presentera tre olika förslag på kompetensutvecklingspaket som de olika skolorna får sätta i prioriteringsordning för

att möjliggöra delaktighet. Vi är övertygade om att det går att hitta gemensamma utgångspunkter som kan passa pedagogisk utveckling på flera olika nivåer. I kompetensutvecklingspaketet ska följande ingå: litteratur som hör till det valda kompetensutvecklingsområdet, passande föreläsare med anknytning till aktuell utvald forskning samt planering av efterföljande workshops som sker i ämnesgrupper med representanter från olika skolor. För det andra ska det pedagogiska rådet under de gemensamma studiedagarna strukturera och planera så att kommunens lärare kan träffas för att arbeta för smidigare stadiövergångar. Vårt förslag stärks av att framgångsrika skolor har tydliga institutioner, gemensamma normer, samsyn samt att de samarbetar och delar erfarenheter (Jarl mfl, 2017). Om Strängnäs vill bli en skolkommun att räkna med behöver vi samarbeta, dela erfarenheter och att det finns institutioner över skolgränser och stadier som alla lärare får ta del av och inte bara vissa utvalda. En viktig sak för att organisera för skolframgång är att en grupp lärare är med och formar utvecklingsarbetet.

## **Ämnesträffar**

Vid ämnesträffar ser vi att lärare från olika skolor träffas för att gemensamt koppla kompetensutvecklingen till sitt ämne samt bryta ner ämnets syfte och centralt innehåll så att eleverna upplever en röd tråd av undervisningen. Att lärare får möjlighet att prata om förväntningar utifrån sitt stadium kan vi på bättre sätt stötta och möta upp eleverna där de befinner sig samt undvika att ha samma innehåll direkt efter varandra.

## **Årshjul - gemensamt kalendarium till viss del**

Vi ser att årshjulet börjar under vårterminen då det pedagogiska rådet i samråd med rektorerna får tid på sig att planera kompetensutveckling inför kommande läsår. Under junidagarna presenteras den kommande satsningen och redan i augusti bör den första föreläsningen och ämnesträffen äga rum som en sorts uppstart av läsåret. Varje enhet behöver även arbeta lokalt för att förankra kompetensutvecklingen i sin egen verksamhet. I oktober sker en ämnesträff för att följa upp, byta erfarenheter för

att skapa smidigare stadiövergångar. Efter årsskiftet behöver rektorerna och pedagogiska rådet börja planera kommande läsår samtidigt som skolorna arbetar lokalt på varje enhet. Under vårterminen i mars får samtliga lärare gå på en föreläsning som förstärkning inom samma utvecklingsområde samt att ämnesgrupperna får möjlighet att träffas igen. Läsåret avslutas med att lärare får möjlighet till mer praktiska tips genom att det skapas en workshop där lärare får välja olika aktiviteter, anpassade till olika stadier och ämnen. Här får varje lärare möjlighet till fördjupad kunskap inom egenvalda moment. På workshopen kan det dels vara lärare inom kommunen som delar med sig av sitt arbete men även personer utifrån som visar pedagogiska hjälpmedel samt olika forskningsprojekt. Vi ser en vikt att det utvärderas kontinuerligt men under junidagarna sker en större utvärdering samt att kommande kompetensutveckling presenteras. Se bilaga 1 för en tydligare bild av årshjulet vi presenterar.

## Utmaningar

Vi ser också att det finns utmaningar i det upplägg vi presenterar. Vår förslag kräver en samsyn kring vilka fortbildningsinsatser som skall göras och hur de skall prioriteras. Vilka behov skall tillgodoses först? Det finns en uppenbar risk i att lärare inte upplever kompetensutvecklingen som relevant om den inte kan appliceras på dennes vardag i klassrummet. Med andra ord, kompetensutvecklingsinsatserna blir för breda och allmängiltiga. Detta är också något som Skolinspektionen lyftar fram som förekommande kritik vid deras granskningar och tillsyner ute på skolorna (<https://skolvarlden.se/artiklar/stora-skillnader-i-larares-fortbildning>). Det gäller med andra ord att välja fokusområde utifrån flera parametrar, vi är alltså övertygande om att det finns fokusområden som användas på flera skolor. Det är dock viktigt att poängtera att fortbildningen inte får utgå ifrån en enskild huvudmans uppfattning om ett specifikt behov på just dennes skola. Men å andra sidan, det är sannolikt inte möjligt att enskilda skolor kan ta den ekonomiska kostnaden för ett så pass omfattande förslag som detta. Det finns också en risk i att lärarna inte upplever fortbildningen som tillräckligt ämnesinriktad och detta bör på alla sätt undvikas, det måste i alla väsentliga delar gå att härleda fokusområdet till de ämnen lärarna undervisar i. Detta är sannolikt den mest förekommande kritiken av olika fortbildningsinsatser och kompetensutvecklingsplaner och något vi själva känner

igen oss i, det bekräftas även i den granskning Skolvärlden gjort (se artikel ovan). I sammanhanget är det dock värt att lyfta likvärdighetsaspekten ur ett elevperspektiv, att ha en gemensam kompetensutvecklingsplan är ett steg mot en mer likvärdig skola totalt sett i Strängnäs kommun.

## **Källförteckning**

Jarl mfl, Att organisera för skolframgång (2017)

Skolverket, Forskning för skolan: Att ställa frågor och söka svar (2020)

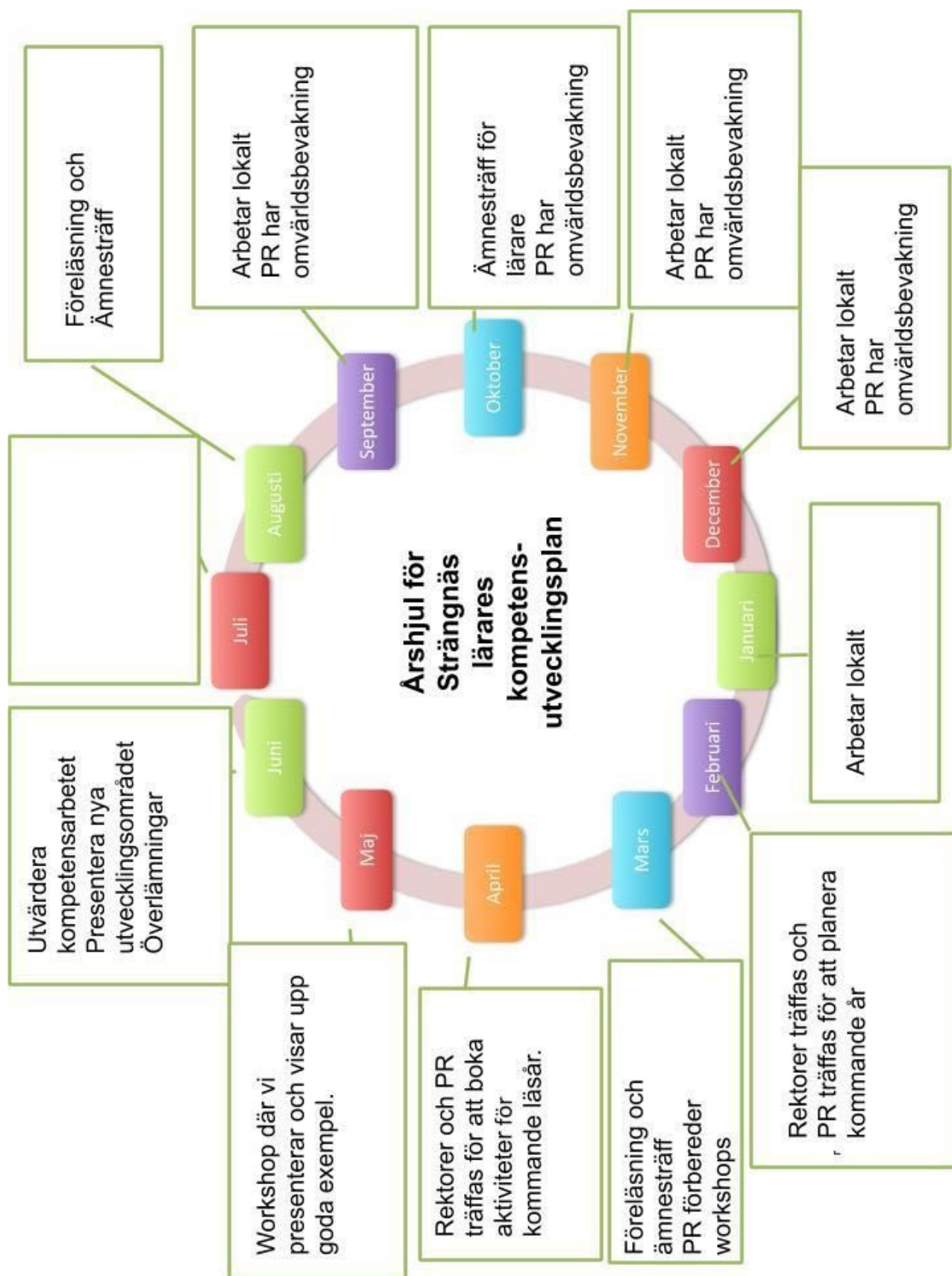
Föreläsningsanteckningar, LÄS2

*Strängnäs, september 2020*

*Helena Normand, Thomasgymnasiet*

*Marie Waldebring, Strängnäs Montessoriskola*

*Johan Sandell, Europaskolan Strängnäs*



**Återkoppling:**

En intressant och välarbetat examinationsuppgift, där ni presenterar många konkreta förslag till kompetensutvecklingsplan.

Genom de pedagogiska råden och ämnesträffarna blir lärarnas delaktighet i utformandet av en kompetensutvecklingsplan verklighet.

En farhåga ni nämner är risken att lärarna upplever att kompetensutvecklingsplanen inte kan förankras i deras vardag, därmed blir lärarnas medverkan än viktigare.

Ni ger som sagt ett bra konkret exempel på hur en kompetensutvecklingsplan skulle kunna organiseras. Vi skickar dock med frågan: ser ni en minsta gemensamma nämnare gällande innehållet för alla skolor i kommunen att enas kring, i en kompetensutvecklingsplan?