

Lärardriven kompetensutveckling

Mats Ekholm, professor emeritus vid Karlstads universitet

1

Som skolchef ska man leda så att kvaliteten i skolornas verksamhet blir bättre och bättre. Ett av de instrument som man kan använda för att se till att kvalitetsförbättringar kommer till stånd är lärarnas kompetensutveckling. Här beskrivs ett sätt som har använts över en hel kommun där lärare gjort aktiva insatser för att kvalificera den egna yrkeskåren.

Arbetet tar sin utgångspunkt i diskussioner kring yrkesrollen för lärare och behovet av att basera lärarinsatserna på vetenskaplig kunskap och beprövad erfarenhet. Kompetensutvecklingen läggs upp så att lärare arbetar i arbetslag mot yrkesgemensamma mål. Arbetet utgår också från att lärare behöver äga den egna kompetensutvecklingen för att den ska få betydelse för yrkeshandlingarna längre fram.

Ett upptaktsmöte inleder arbetet där lärare i kommunen uppmanas att i tillfälligt sammansatta grupper av samtalsvänlig storlek vaska fram områden och teman som man vill lägga till grund för ett treårigt utvecklingsarbete. De som leder detta möte behöver betona för deltagarna att de teman som vaskas fram behöver svara mot ett par krav. Ett sådant krav är att temat ska gälla någon avgränsad del av läraryrket. Ett annat är att temat ska vara av intresse för lärare med olika specialisering. Det är en fördel om de teman som tas fram attraherar lärare från olika nivåer i utbildningarna och från olika skolenheter så att det arbete som bedrivs gäller över en bred front. Att ställa dessa krav har visat sig vara bra för att få med lärarna i ett bredare arbete där yrkesrollen står i fokus. Om inte kravet ställs är det lätt hänt att de teman som lärarna anger i allt för hög grad gäller ämnesfördjupning och inte utveckling av yrkesrollen som lärare.

Efter att utvecklingsteman diskuterats fram behöver lärarna välja vilket tema för yrkesutveckling som de vill satsa kraft och energi på under de kommande tre åren. Ett antal dagar från lärarnas tid för kompetensutveckling behöver sättas av under en treårsperiod som läggs till grund för lärarnas egen planläggning av den yrkesutveck-

ling som ska komma till stånd. När den här beskrivna modellen för lärares kompetensutveckling använts i ett par sammanhang har fem eller sex dagar satts av varje år för insatserna. En sådan tidssatsning ger utrymme för meningsfulla insatser.

De lärare som sökt sig till samma utvecklingstema får till uppgift att i diskussioner med varandra fördela det arbete som ska klaras av under de kommande tre åren. En fördelning av arbete som visat sig fungera bra mellan lärare som tar ansvar för detta slags utvecklingsarbete gör åtskillnad på tre olika slags arbetsinsatser. En arbetsinsats kan beskrivas som att lärare konsumerar sådan kunskap som redan finns inom det område som man vill utveckla. En annan insats är att producera sådan kunskap som inte finns inom det valda fältet. En tredje insats som lärare finner ha mening är att koncentrera sig på att sprida den kunskap som tas fram av arbetsgrupperna som konsumerar respektive producerar kunskap inom det valda intresseområdet till andra lärare i kommunen.

En planeringsmodell för arbetet bland lärarna under en treårsperiod kan gestaltas så här:

<i>Lärarnas aktivitetsform/ Yrkesutvecklingstema</i>	<i>Konsumera befintligt kunnande</i>	<i>Producera ny kunskap</i>	<i>Sprida yrkeskunskap</i>
Kunskapsprövning i samklang med lärande			
Att stärka språkligt självförtroende			
Att ställa diagnos på elevers lärande			
Bokföring av tid för lärande istället för schemaförutsagd tid för lärande			
med mera			

Efter att lärare har fördelat sig på de tre aktivitetsformerna för respektive intresseområde hjälper uppställningen till att hålla ordning på vilka lärare som valt att ge de olika bidragen. När arbetsmodellen använts har de olika arbetslag som skapats fått på sitt ansvar att planera hur tiden som motsvarat sex dagar under arbetsåret ska läggas ut. Om tiden ska samlas ihop eller spridas ut har därmed blivit en angelägenhet för lärargrupperna och inte för deras rektorer. Hur de pengar som kunnat anslås för denna del av kompetensutvecklingen i kommunen ska användas har bestämts i samråd mellan respektive arbetslag och en ansvarig rektor med utanordningsansvar.

Erfarenheter från arbete med detta slags modell för lärares kompetensutveckling har visat att en del rektorer kan bli något ängsliga över att lärarna agerar på egen hand med sina utvecklingsfrågor, kanske främst för att skolledare är vana vid att känna att man behärskar uppläggingarna för lärarnas kompetensutveckling. Som skolchef är det på sin plats att uppmana rektorerna till saktmodig uthållighet och att inta en positiv och prövande inställning till lärarnas självständiga agerande med avseende på deras egen kompetensutveckling. Ett sätt att kanalisera rektorers oro över den egna personalens sätt att ta ansvar kan vara att uppmana dem att föra någon slags loggbok över vad verksamheten omfattar på den egna skolan. Loggboken kan användas i diskussioner rektorer emellan och som ett underlag för utvecklingssamtal mellan rektorer och olika arbetslag om deras sätt att ta ansvaret för kompetensutvecklingen.

När halva treårsintervallet för den lärarhanterade kompetensutvecklingen passerat är det lämpligt att ha en avstämning mellan skolchef och rektorer om hur arbetet förlöper och villsatser som kan behöva göras. Där detta sätt att arbeta prövats visar erfarenheter att det blir en rik variation av aktiviteter bland lärarna som högst påtaglig bidrar till deras yrkesutveckling. Erfarenheterna har också visat att en del lärare har svårt att vara disciplinerade i sitt sätt att själva förvalta tiden för kompetensutveckling. De tenderar att alltför lätt uppslukas av aktualiteter. Det finns också erfarenheter av att lärare har svårt att dokumentera sitt självständiga arbete. Beredskap behöver därför finnas att ha särskild uppmärksamhet från rektorernas sida på om sådana brister visar sig i arbetet. Om de gör det kan de behöva rättas till.