



GÖTEBORGS UNIVERSITET

Hur påverkas fortbildning av olika aktörer?

Författare:

Selma Antic

Helene Luther Lundgren

Fakhri Mesri

Institutionen för pedagogik och didaktik

Inriktning: BAUN/LAU370

Handledare: Mats d Hermansson

Examinator: Margareta Borg

Rapportnummer: VT08-1193-4



GÖTEBORGS UNIVERSITET

Abstract

Examensarbete inom lärarutbildningen

Titel: Hur påverkas fortbildning av olika aktörer?

Författare: Selma Antic, Helene Luther Lundgren, Fakhri Mesri

Termin och år: VT 2008

Kursansvarig institution: Sociologiska institutionen

Handledare: Mats d Hermansson

Examinator: Margareta Borg

Rapportnummer: VT08-1193-4

Nyckelord: fortbildning/kompetensutveckling, olika aktörer

Syfte: Syftet i vårt arbete är att undersöka hur fortbildning planeras och genomförs på fyra skolor/verksamheter för barn/elever i yngre åldrar. Vi vill komma i underfund med vilka aktörerna är och hur inblandade de är i initiering och genomförande av fortbildning.

Frågeställningar:

1. Vem eller vilka är inblandade vid planering av fortbildning?
2. Vilka faktorer, orsaker och förväntningar påverkar valet av fortbildningen?
3. Vilka sorters fortbildning förekommer och vilka saknas?
4. Finns det planering för både kollektiv- och individuell fortbildning?
5. Vilka anordnare av fortbildning är mest vanliga?
6. Vilken syn har lärare respektive skolledare på fortbildning?
7. Går skolledare också på fortbildning?
8. Vilken är skolledningens roll vid val av fortbildningsinnehåll?
9. Vad finns det för fackliga avtal som kan stödja pedagoger för att få fortbildning?
10. Hur viktig är utvärderingen av fortbildning?



GÖTEBORGS UNIVERSITET

Metod:

Vår undersökning bygger på en kvalitativ och kvantitativ undersökning samt litteratur studier. Vår undersökning är en studie som har genomförts med en enkät distribuerad till alla pedagoger på fyra skolor/verksamheter. Vi har också valt att genomföra intervjuer med lärare och rektorer, samt en mejlintervju med fackligt representant.

Resultat:

Vår undersökning har visat att resurser för fortbildning och olika avsatt tid är beroende på vilka kommunala/privata avtal kommuner och stadsdelar har. Studiedagar är främst till verksamhetsplanering, samt kan de vara till för att planera gemensam fortbildning. Vi har kommit fram till att det också finns olika aktörer som påverkar fortbildningen. Kommunen och skolledare har stor betydelse för val av fortbildning. I vissa fall användes olika gruppleadare på skolor/verksamheter för att leda personalen till att få mer fortbildning.

Betydelse för läraryrket:

Som lärare har man ett stort ansvar att följa med i samhällets förändringar och med dessa insikter, kunna stötta barn/elever i deras livslånga lärande. Genom fortbildning kan läraren få den adekvata kompetensen. Vi hoppas att vi genom vårt arbete kan bidra till större delaktighet av pedagoger kring fortbildningsplanering genom bättre kommunikation mellan pedagoger och skolledning.

Förord

Denna rapport utgör examensarbetet i vår utbildning till lärare mot yngre åldrar vilken pågått i 3,5 år. Vi som har arbetat med detta examensarbete har skilda yrkesbakgrunder och har också deltagit i tre skilda verksamheter under vår verksamhetsförlagda utbildning (VFU).

Selma Antic har verkat som klasslärare för årskurs 1-3, Fakhri Mesri har verkat som förskollärare på förskolan och Helene Luther Lundgren har genomfört sin VFU som fritidspedagog. Vi har valt ämnet fortbildning, eftersom det är ett ämne som ständigt är aktuellt inom våra verksamhetsområden.(Förskola, skola och fritidshem)

Vi började arbeta med vår undersökning tidigt i vintras och har träffats regelbundet under tiden sedan dess för att planera vårt arbete. Vi började med att formulera syfte, frågeställningar och metod som stöd för oss själva och vår handledare. Tidigt tog vi kontakt med en person vid Göteborgs universitet som hjälpte oss att genomföra den elektroniska enkät som vi har använt oss av i vår studie. En av oss hade regelbunden kontakt med honom och tillsammans utformade vi enkätfrågor. Vi försökte hitta relevant litteratur, exempelvis styrdokument och text från skolverket vilka vi delade upp mellan oss. Vi ville bilda oss en uppfattning om hur kommun och stat organiserar fortbildning idag och eventuellt hitta redan befintlig forskning om fortbildning. Vi genomförde intervjuer, vilka vi sammanställde till ett gemensamt resultat tillsammans med svaren från enkätfrågorna.

Tillsammans med litteraturstudier har vi successivt arbetat fram denna rapport.

Fortbildning är ett ständigt aktuellt område som utgör en viktig del i pedagogens ansvar för att över tid upprätthålla en hög kvalitet i sin yrkesroll.

Vi vill avslutningsvis tacka vår handledare Mats Hermansson som hjälpt oss med vårt arbete, våra VFU-skolor, lärare och skolledare som har ställt upp på intervjuer och besvarat vår enkät. Vi vill också tacka (Bitr. KO) Lärarnas Riksförbund i Göteborg.

Vi är extra tacksamma för det stora tålamod våra familjer har visat oss under arbetets gång.

Göteborg 2008-06

Selma Antic
Helene Luther Lundgren
Fakhri Mesri

Innehållsförteckning

INNEHÅLLSFÖRTECKNING	4
BEGREPPSDEFINITIONER	6
1. INLEDNING/BAKGRUND	8
1.1 MOTIVERING TILL ÄMNESVAL:.....	8
2. SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNING	10
3. METOD OCH MATERIAL	11
3.1 MATERIALVAL - URVAL.....	11
3.1.1 Litteraturstudier.....	11
3.1.2 Enkät.....	13
3.1.3 Intervjuer med pedagoger.....	13
3.1.4 Intervjuer med rektorer.....	14
3.2 ETISKA HÄNSYN.....	14
4. TEORETISK BAKGRUND (OCH RELEVANT LITTERATUR)	15
4.1 EN HISTORISK BAKGRUND OM FORTBILDNING.....	15
4.1.1 Vad betyder fortbildning?.....	15
4.1.2 Vad betyder kompetensutveckling?.....	17
4.2 VAD SÄGER STYRDOKUMENT OCH FÖRORDNINGAR/SFS OM FORTBILDNING/KOMPETENSUTVECKLING?.....	17
4.3 VERKSAMHETSPLAN 2008 AV MYNDIGHETEN FÖR SKOLUTVECKLING.....	18
4.4 LÄRARLYFTET.....	19
4.5 KOMPETENSUTVECKLING BoU - FÖRVALTNINGEN, MÖLNDAL.....	20
4.5.1 A: skolledare och rektor:.....	20
4.5.2 B: Kompetensutveckling Personal.....	20
4.6 EN RAPPORT OM HUR OLIKA AKTÖRER KAN PÅVERKA SKOLA/VERKSAMHET.....	21
4.7 FACKLIG UTGÅNGSPUNKT I SAMBAND MED FORTBILDNING.....	22
4.8 HUR ERSÄTTS PEDAGOGER VID FORTBILDNING?.....	23
4.9 FÖRSKOLAN FÅR SITT EGET LÄRARLYFT.....	23
5. RESULTATREDOVISNING/ANALYS	25
5.1 ENKÄTUNDERSÖKNING.....	25
5.2 RESULTATREDOVISNING.....	25
5.3 INTERVJUUNDERSÖKNINGEN – LÄRARE/FRITIDSPEDAGOGER.....	29
5.3.1 Presentation av deltagarna.....	29
5.3.2 Resultatredovisning.....	29
5.4 ANALYS AV LÄRARENS INTERVJUER.....	32
5.4.1 Fortbildningsplan – viktig artefakt för lärare.....	32
5.4.2 Artefakten påverkar lärarens intresse och motivation.....	34
5.4.2 Utvärdering – viktigt underlag i planeringen.....	35
5.5 INTERVJUUNDERSÖKNING – REKTORER.....	36
5.5.1 Resultatredovisning.....	36
5.5.2 Yrkesskillnader i fortbildningen.....	41
5.6 ANALYS AV REKTORERNAS INTERVJUER.....	42
5.7 MEJLINTERVJU – FACKLIGREPRESENTANT (LÄRARNAS RIKSFÖRBUND).....	43
5.8 ANALYS AV MEJLINTERVJUN.....	44
6. SAMMANFATTNING AV SLUTSATSER	46
REFERENSLISTA	47
Litteratur:.....	47
Muntliga källor:.....	48
Internetkällor.....	48
Artiklar:.....	49
BILAGA : 1 MISSIV	50
BILAGA: 2 ENKÄTFRÅGOR	51

Selma Antic
Helene Luther Lundgren
Fakhri Mesri

Examensarbete: LAU370
Rapportnummer: VT08-1193-4

BILAGA 3: INTERVJUFRÅGOR TILL LÄRARE:	54
BILAGA 4: INTERVJUFRÅGOR TILL REKTOR:	55
BILAGA 5: MEJLFRÅGOR	56

Begreppsdefinitioner

Aktörer: Skolverket, kommunen, stadsdelsförvaltning skolledning, pedagoger och fackliga representanter.

Skolledning: rektor, biträdande rektor, skolledare,

Verksamhet: förskola och fritidshem

Pedagoger för yngre åldrar: förskollärare, fritidspedagoger, klasslärare 1-3

Grundskollärare: lärare mot yngre åldrar. Här menas de lärare som verkar mellan årskursklass 1 – 5 och är även klasslärare.

Förskollärare: verkar i förskoleverksamhet och förskoleklass. Deras arbetsuppgifter och utbildning varierar med den nya lärarutbildningen.

Fritidspedagoger: verkar i skolan som stödperson för läraren, som undervisningsansvarig för t.ex. idrott, som fritidspedagog på fritids.

Barn: Barn som är på förskolans verksamhet och förskoleklass, före skolstart. Förskollärare verkar i förskolans verksamhet utan undervisningsskyldighet.

Förskolans verksamhet: en frivillig form av pedagogisk verksamhet. Här kan barnens ålder variera mellan 1-6 år.

Förskoleklass: Förskollärare har undervisningsskyldighet i denna form av verksamhet. Förskoleklass är en frivillig verksamhet.

Skolan: är en obligatorisk form av pedagogisk verksamhet. Barn från 7 år ses som elever vilka har skyldighet att delta i undervisningen.

Fritidshem: omsorgs verksamhet för frivilliga aktiviteter efter skoltid för barn mellan 7-10 år.

Elever: Barn som är mellan 7- 11 år gamla och får undervisning på skolan.(Årskurs 1-5)

Undervisning skyldighet: Det gäller lärare i förskoleklass och skolan.

Anordnare: De som leder fortbildningen t.ex. högskola, GR samt andra privata och kommunala anordnare

SFS: Svensk författningssamling (SFS) är förordning från riksdagen. Där finns alla lagar och det senaste ändring på lagar registreras automatiskt.

Fortbildning: Av staten subventionerad kompetensutveckling

Kompetensutveckling: Att utveckla lärarens förmåga och att skapa goda förutsättningar för elevernas lärande och att utveckla arbetsformerna på skola/verksamhet.

Lärarlyftet: Regeringens satsning på lärarefortbildning för att behöriga lärare få möjlighet att ta tjänsteledig för att studera på högskola och för att höja lärarens kompetens i ämne-teori och didaktik och att öka elevens måluppfyllelse under åren 2007- 2010. Det är för lärare och förskolelärare som undervisar i förskoleklass eller i skolan. Det gäller inte förskollärare som jobbar på förskola.

Huvudman: Med huvudman menas den som är ansvariga för verksamheten vilket i de flesta fall är kommunen, men ibland kan det vara landstinget, staten eller ägaren av en fristående skola, som tillsammans står för kostnaderna

Verksamhetsplan: Skolverkets verksamhetsplan för hela Sverige (2008)

BoU- Förvaltningen: Kompetensutveckling planer för personal och ledare i Mölndals Stad (2008)

KFO- Arbetsgivarförening

KFO:s avtal: Avtal mellan Arbetsgivareförening och Lärarnas Samverkansråd för anställda vid Förskolor, Fritidshem & Friskolor.

Lärarnas samverkansråd: Svenska Kommunalarbetareförbundet, Lärarnas Riksförbund Lärarförbundet samt Fackförbundet SKTF

HÖK: Huvudöverenskommelse - Gemensamt avtal för kommun- och landstinganställda medlemmar.

Arbetsår: Den tidsperioden under verksamhetsåret som arbetstagaren är tjänstgöringsskyldig.

Verksamhetsår: Det är 12 månader och börjar på hösten till motsvarande tidpunkt följande höst.

Ferier: Den del av verksamhetsåret som läraren inte är tjänstgöringsskyldig.

Reglerad tid: undervisningstid kallas reglerade tid. Den omfattar 1360 timmar.

Tid för kompetensutveckling/fortbildning: Den tiden avsätts under reglerade tid och är 104 timmar per heltidsanställd och verksamhet.

Oreglerad tid: Den kallas även förtroende tid. Den tid som lärare har utanför undervisningens, för och efter undervisning. Den är totalt 307 timmar.

1. Inledning/Bakgrund

Vi är tre, snart utexaminerade pedagoger med inriktning mot barn i yngre åldrar. Under vår studietid har vi gjort vår verksamhetsförlagda utbildning (VFU) som; pedagog i årskurs 1-3, pedagog i förskolan och fritidspedagog i klass 1-3 och på fritids. Vår undersökning har genomförts som litteraturstudie och som en empirisk undersökning i form av intervjuer och enkätundersökning i Mölndals och Göteborgs kommun på 3-4 skolor/verksamheter innefattande förskola, skola och fritidshem på en friskola. Vi har valt att göra en till största delen kvalitativ undersökning där vi är mer intresserade av helheten mer än summan av delarna (Stukat, 2006 s, 32)

1.1 Motivering till ämnesval:

Skolans uppdrag är att främja lärande vilket förutsätter en aktiv diskussion i den enskilda skolan om kunskapsbegrepp, vad som är viktig kunskap idag och i framtiden och om hur kunskapsutveckling sker. Olika aspekter på kunskap och lärande är naturliga utgångspunkter i en sådan diskussion. Kunskap är inget entydigt begrepp. Kunskap kommer till uttryck i olika former som fakta, förståelse, färdighet och förtrogenhet - som förutsätter och samspelar med varandra. (Lpo94 s.6)

Vi är nyfikna på fortbildningsfenomen och vill reda ut hur fortbildning fungerar i praktiken med hänsyn till olika aktörer och deras påverkan på fortbildning. Vad finns det för möjligheter och rättigheter för lärare? Vår utgångspunkt har varit att söka information och kunskap kring ämnet fortbildning, få insikt i hur fortbildningsprocessen ser ut för pedagoger, vilka behov de har och vilka möjligheter som finns för dem att få fortbildning. Eftersom samtiden har hög förändringstakt har pedagoger en hjälp genom fortbildning, i hur och vad de ska hjälpa barn och elever kring, inför det framtida samhälle där de skall verka. Fortbildning är en viktig del av lärarens roll i den snabba förändringstakt som pågår i samhället och vi ser på den som en nödvändig både för pedagoger och för barn och elevens livslånga lärande. Vi upplever att fortbildning är en nödvändig del i pedagogyrket. Vi måste hänga med i den snabba förändringstakt som pågår. Det talas också mycket om det livslånga lärandet. Jan Gustavsson säger i sin föreläsning (Personligt kommunikation, Göteborgs Universitet, LBU100, 27/05-2006) att individen lär sig under hela sin livstid (formellt och informellt) samt att lärande sker i en rad olika miljöer och situationer systematiskt.

Vi har velat tränga igenom begreppet fortbildning vilket ibland beskrivs med termen kompetensutveckling eller skolutveckling och även kvaliteten i skolor/verksamheter sammanvävs ibland med begreppet fortbildning. Vi som författare ser hur lärandeteorier från utvecklingspedagogik till Sociokulturellt perspektiv har stor betydelse för hur skolor och verksamheter utvecklas. Lärare kan ta del i denna förändring med hjälp av olika fortbildningskurser. Genom att fortbildas och ta del i detta nya synsätt kan lärare höja sin status. Astrid Tursell, projektledare vid lärareutbildningen och regional utveckling i Malmö påpekar i boken *Förskolan Är framtidens arbetsplats* (s.18) att världen, samhället och barnen förändras och att genom detta behöver lärarens redskap också förändras för att möta varje barns och verksamheters behov (Myndigheten, 2005) I det sociokulturella perspektivet ses fortbildningen inte som ett fenomen i sig utan den väljs i relation till andra dvs. i relation till barn, verksamhet och samhällsförändringar. Dysthe skriver i sin bok *Dialog, samspel och lärande* att i sociokulturellt perspektiv är lärandet huvudsakligen socialt dvs. de orienterar sig

Selma Antic
Helene Luther Lundgren
Fakhri Mesri

Examensarbete: LAU370
Rapportnummer: VT08-1193-4

både på de historiska och kulturella sammanhangen och att även på relationerna och interaktionerna mellan människor. (Dysthe, 2003, s.43)

2. Syfte och frågeställning

Syftet i vårt arbete är att undersöka hur fortbildning planeras och genomförs på fyra skolor/verksamheter för barn/elever i yngre åldrar. Genom metoder som enkät, intervju och litteratur vill vi komma i underfund med vilka aktörerna är och hur inblandade de är i initiering och genomförande av fortbildning.

I arbetet har vi utgått från följande huvudsakliga frågeställningar:

1. Vem eller vilka är inblandade vid planering av fortbildning?
2. Vilka faktorer, orsaker och förväntningar påverkar valet av fortbildningen?
3. Vilka sorters fortbildning förekommer och vilka saknas?
4. Finn det planering för både kollektiv- och individuell fortbildning?
5. Vilka anordnare av fortbildning är mest vanliga?
6. Vilken syn har lärare respektive skolledare på fortbildning?
7. Går skolledare också på fortbildning?
8. Vilken är skolledningens roll vid val av fortbildningsinnehåll?
9. Vad finns fackliga avtal som kan stödja pedagoger för att få fortbildning?
10. Hur viktig är utvärderingen av fortbildning?

3. Metod och material

Vår studie är huvudsakligen en kvalitativ undersökning, dvs. det är ett synsätt för att tolka och förstå de resultat som vi kommit fram till och inte för att generalisera (Stukat, 2006, s.32) Genom enkätundersökningen vilket var ett underlag till den kvalitativa information, ville vi få fram en uppfattning om vilka erfarenheter och synpunkter pedagoger hade på fortbildning. Syftet med både enkät och intervjuerna var att se en helhet av fortbildning hos lärare på de olika VFU - skolorna/verksamheterna. I vår litteraturgenomgång beskriver vi litteratur, forskning och teorier som är relevanta för vår undersökning. Vi har även intervjuat en facklig representant via mejl för att undersöka hur fackliga avtal kan påverka möjligheten till fortbildning. Vi har valt dessa metoder för att få svar på våra frågeställningar och för att få svar på hur fortbildning planeras och genomförs på de fyra skolorna/verksamheterna och vilka aktörer som är involverade.

3.1 Materialval - Urval

Vi har valt att i vårt genomförande av undersökning om fortbildning, använda oss av litteraturstudier, en enkätundersökning och kvalitativa intervjuer (pedagoger och rektorer). Dessa har applicerats på fyra olika skolor/verksamheter.

Vi valde att genomföra en elektronisk enkätundersökning på våra tre VFU-skolor och på en annan skola, som en av oss hade personlig kontakt med. Tre av skolorna ligger i Göteborgs kommun medan en förskola ligger i Mölndals kommun. Enkäten skickades av alla pedagoger på skolorna/verksamheterna. Vi ville utifrån enkätsvaren jämföra de olika skolorna/verksamheterna med varandra och även se om de skilde sig kommunerna emellan. Vi har i våra intervjuer avgränsat vår undersökning till gruppen lärare mot yngre åldrar eftersom vi kommer att verka i den åldersgruppen som färdiga pedagoger. I vår Enkätundersökning har vi däremot valt att vända oss till alla pedagoger på respektive skola.

Vi gjorde på detta sätt för att försäkra oss om en tillräckligt hög svarsfrekvens på våra enkätfrågor.

Intervjuerna genomfördes efter att vi skickat enkäten. I urvalet av informanter bestämde vi oss för att intervjua två pedagoger var, 2 fritidspedagoger, 2 klasslärare för år 1-3 och 3 förskollärare där en av dessa var facklig representant. Dessa intervjuer gjorde vi var och en för sig. Vi genomförde dessutom tre skolledarintervjuer tillsammans. De två pedagogerna valdes utifrån kriterierna att en hade mycket erfarenhet av fortbildning och en med mindre erfarenhet eftersom vi ville få en nyanserad bild av fortbildning/kompetensutveckling.

3.1.1 Litteraturstudier

Som förberedelse inför genomförandet av enkäten och intervjuerna började vi söka efter relevant litteratur och forskning. Med utgångspunkt från vårt syfte om att undersöka hur fortbildning planeras och genomförs på 4 skolor/verksamheter för barn/elever i yngre åldrar, samt att komma underfund med vilka roller olika aktörer har vid initiering och genomförande av fortbildning, började vi söka efter relevant forskning i ämnet på biblioteket, hos GR och på

nätet. Eftersom det var svårt att hitta forskning inom ämnet valde vi att studera litteratur främst från Skolverket, som berörde ämnet fortbildning. Rapporten ”Vad är fortbildning bra för?” (Skolverket 1994) gav oss värdefull information till undersökningen. Det gav oss en historik bild av fortbildningen.

”Skolpolitiker, eldsjälar och andra aktörer” (Skolverket 1999) är en rapport som handlar om tre utvalda skolfrågor, bl.a. IT, vilket är ett område som berördes under en av våra intervjuer med en skolledare. I enkäten finns också ett frågeområde som berör IT. Där beskrivs det hur aktörer påverkar skolutvecklingen.

I ett av flertalet artiklar om ”Läraryftet” (Skolverket) fann vi beskrivningar av regeringens satsningar på fortbildning för pedagoger i skolor eftersom det visat sig att en stor del av kompetensutvecklingen/fortbildningen, sker via läraryftet. Vi ser på läraryftet som en central modell i nutida fortbildning och ett av de målen kan vara att öka läraren kompetens och status.

Boken *Perspektiv på skolutveckling* (Folkesson m.fl. 2004) beskriver historiskt planerade och genomförda statliga fortbildningssatsningar från 1960-talet och framåt vilket är en grund för vårt arbete.

I *Det värderade ögat* (Björndal, 2007) beskrivs värdering och utvärdering. Vi tycker att det är en värdefull kunskap som kan användas vid utvärdering av fortbildning.

Boken *Dialog, Samspel och lärande* (Dysthe 2003) innehåller en grundteori för vårt arbete. Dysthe beskriver där hur sociokulturella synsätt kan påverka vår verksamhet och hur samspel, samarbete och dialog påverkar människan, som i grunden är social.

Verksamhetsplan 2008 (Myndigheten för skolutveckling) är en plan för alla skolor och där beskrivs verksamhetsårets fortbildning/kompetensutveckling. Genom verksamhetsplan, vilket är ett styrdokument, har vi möjlighet att få en överblick hur fortbildning planeras uppifrån.

Kompetensutveckling, BoU-förvaltningen, personal och skolledare i Mölndal (2008) har gett information om fortbildning och kompetensutvecklingsplanering i realiteten för skolor och verksamheter. Genom verksamhetsplan har vi sett hur fortbildning från skolverket, appliceras i kommunen.

För att få information om vilka avtal som gäller i samband med fortbildning, kontaktade vi LR (Lärarnas Riksförbund), via mejl och per telefon. Vi ville ta reda på vad lärare har för avtals stöd under sin fortbildning/kompetensutveckling. Facklig representant från LR rekommenderade olika avtal som finns på deras webbsida samt skickade några delar av dem till oss.

3.1.2 Enkät

Vi valde att använda oss av en elektronisk enkät då vi insåg att det var ett smidigt verktyg eftersom respondenterna som svarar, själva för in sina svar och att svaren sammanställs genom datorprogrammet. Enkäten skapades i ett speciellt program som är gjort av www.webropool.se som är en enkätorganisation. Den skickades till all personal på förskolan friskolan och de två grundskolorna.

Genom Institutionen för pedagogik och didaktik vid Göteborgs Universitet fick vi kontakt med en person, anställd vid Samhällsvetenskapliga institutionen, vilken vi kontaktade redan i början av februari. Denna enkätform har som ytterligare fördel en större möjlighet till anonymitet för respondenterna. Den 22 april var vi klara med enkätfrågorna och de distribuerades till alla pedagoger i vårt urval (90 st). Vi skrev ett missivbrev (bilaga:1) vilket vi skickade tillsammans med enkäten via mejl till de adresserna som vi fick från rektorerna. Den personal vi vände oss till var olika yrkeskategorier som arbetar med barn och elever, på 4 skolor (varav tre var våra respektive VFU-skolor). Tiden att sammanställa enkätfrågorna, användes också till litteraturstudier för att få mer kunskaper kring fortbildning och få klarhet kring vilka frågor som var relevanta. Det var 14 frågor där personalen hade möjlighet att skriva kommentarer till de flesta vilket gjorde enkätundersökningen mer kvalitativ undersökning. Vi började sammanställa svaren från enkäten efter ca tre veckor efter att respondenterna fått den. Vi ville ge dem lite mer tid, då vi inte fått så många svar efter ca en vecka. För att kunna distribuera enkäterna till respektive personal var tanken att vi skulle kunna få allas mejladresser.

Enkätfrågorna var ställda så att vi skulle kunna få en överblick över hur fortbildning organiseras och vad pedagogers erfarenheter av fortbildning på fyra verksamheter/skolor var, för att därefter hitta relevanta frågeställningar till våra intervjuer med pedagoger och rektorer. Enkätfrågorna finns som bilaga: 2. Vi har fått 48 svar tillbaka som motsvarar 53 procent av deltagare. Alla 48 deltagare har inte svarat på alla frågor i enkäten. Vi tycker att det var bra att använda enkäten i syftet att nå till många pedagoger samtidigt. Genom enkätsvaren kan alla på en arbetsplats få överblick på egen planering och vad som saknas i den. Nackdelen med enkäten är att tiden kan löpa längre period än vi har avsatt för den.

3.1.3 Intervjuer med pedagoger

Intervjuerna med varje pedagog tog 15–30 minuter. Vi använde bandspelare för att kunna vara mer koncentrerade på själva samtalet och för att kunna reflektera över vad som hade sagts. Genom att samtalet fanns på band kunde vi återgå till det om och om igen och på så vis kunde vi öka vår förståelse av samtalet. Varje informant intervjuades var för sig av respektive VFU-student. I de flesta fallen mejlade vi intervjufrågorna i förväg. Vi upplevde att våra intervjufrågor var relevanta vid intervjuerna och att de informanter som gick på eller hade gått på mycket fortbildning hade lätt för att svara på frågorna. De andra informanterna tyckte att frågorna var svåra. Det fanns en skillnad mellan de kommunala skolorna och friskolan på så sätt att informanterna på friskolan ansåg att de inte fått mycket information om lärarlyftet. Vi hade bland våra intervjufrågor, två frågor om lärarlyftet. Detta väckte besvikelse hos informanterna på den kommunala förskolan eftersom förskolan inte ingår i lärarlyftet. Vi fick intrycket av att informanterna på friskolan var nöjda med den fortbildning de fått och hade möjlighet att få, därför verkade det faktum att de inte hade del i lärarlyftet ha så stor betydelse. I efterhand, har vi insett att det hade varit värdefullt om vi genomfört alla intervjuer tillsammans vilket vi gjort med rektorsintervjuerna. Det gick lätt att få möjlighet att göra

intervjuer med pedagogerna. Vi tog kontakt med dem och bokade tid i förväg. På förskolan var pedagogerna noga med att inte använda barnens tid till intervjun, utan valde att ta tid då barnen hade vila. På friskolan hade en av pedagogerna egen tid utan barnansvar, vilken hon använde till intervjun, den andra pedagogen hade svårt att få tid till intervjun men bad sin rektor om lov att få gå ifrån barnverksamheten. Lärarintervjufrågor finns som bilaga 3. Frågorna formulerades på ett litet annorlunda vis än enkätfrågorna, även om våra intervjuer till stor del var strukturerade. Utifrån sammanställning av enkätsvar och nedskrivna intervjuer har vi gjort en sammanfattning av data och sammanställt dessa utifrån våra frågeområden i våra frågeställningar. Intervjufrågor till lärare finns i bilaga 3.

3.1.4 Intervjuer med rektorer

Inför rektorsintervjuerna tog vi kontakt lite i förväg. Det visade sig vara svårare att få tid till rektorsintervjuerna. En rektor ville inte intervjuas vilket medförde att vi var tvungna att ta kontakt med ytterligare en rektor vid en annan skola där vi dessutom lyckades boka en intervju med en pedagog vid denna skola som var ansvarig för fortbildning. På friskolan intervjuades den biträdande rektorn, eftersom hon kunde svara på allt utom ekonomin vilket hon informerat sig närmare om tillsammans med rektorn i förväg. Vi valde att genomföra rektorsintervjuer gemensamt, eftersom vi ansåg att vi kunde få en bättre helhetsbild av samtalet om vi var flera. Att vara flera kunde möjliggöra fler och olika sorters frågor. Vi insåg dessutom att det var bra att det fanns några med, vilka ej kände skolan/verksamheten sedan förut. Rektorsintervjuerna tog mellan 30 och 60 minuter. Vi skickade intervjufrågorna via mejl några dagar i förväg. Vi genomförde intervjuerna mer med öppna frågor där rektorerna kunde tala fritt utifrån intervjufrågorna och vi kunde ställa fler följdfrågor. Vi valde att respektive rektor skulle svara för en av de skilda yrkeskategorierna; förskolepersonal, fritidspersonal och klasslärare 1-3. Vi har läst igenom även dessa intervjuer, sammanfattat och sammanställt dem som del i vårt resultat och med Analys. Frågorna finns som bilaga 4.

3.2 Etiska hänsyn

Vi har varit måna om att deltagarna i vår undersökning skulle få en rättvisande och begriplig beskrivning av våra undersökningsmetoder och undersökningens syfte enligt den forskningsetik som Johansson & Svedner skriver i sin bok *Examensarbetet i lärarutbildningen* (2006) Vi har varit öppna för att besvara informanternas frågor om undersökningen. Vi har upplyst deltagarna om att det är frivilligt att delta eller avbryta sin medverkan. Vi har varit angelägna om att deltagarna ska vara anonyma därför har vi inte namngett deltagare

I enkät undersökningen alla personalen var anonyma och de hade bara tre olika nummer som kod. Namn på rektorer och pedagoger samt namn på verksamhet/skolor är också anonyma.

I mejlintervjun har vi också frågat en person på LR och fått hans tillåtelse att använda intervjun i vårt arbete.

4. Teoretisk bakgrund (och relevant litteratur)

Eftersom pedagoger arbetar med lärande och måste utgå från teoretiska ståndpunkter i val av förhållningssätt i arbetet. De senaste läroplanerna utgår till stor del från ”Det sociokulturella perspektivet som grundades av Lev Vygotskij (rysk psykolog) Han såg på kunskap som något som befinner sig mellan individen och världen, något som hjälper oss att tillsammans med andra tolka och förstå omvärlden och att prova nya idéer och att ta del av andras tankar i social gemenskap(Kernell, 2006, s.183,184). Att kunskap ska brukas i sociala sammanhang påpekar också Olga Dysthe i sin bok *Dialog, samspel och lärande*. Hon beskriver lärandet som situerat och med detta menas att lärandet sker i och påverkas av kontext och i sammanhang (Dysthe, 2003, s.42). Fortsättningsvis poängterar hon betydelsen av begreppen att lärande är distribuerat och medierat. Hon menar att lärande sker mellan olika personer och att man kan vara skicklig på olika saker. Genom att tillsammans tar tillvara olika personers kunskaper kan man se att lärandet är socialt dvs. lärande sker som deltagande i social praktik (Dysthe, 2003, s.44) Dysthe förmedlar Vygotskij’s synsätt att alla typer av stöd, redskap och verktyg (artefakter) i läroprocessen, behövs för att förstå omvärlden och för att handla, vilket visar på att kommunikation och interaktion är avgörande i den processen (Dysthe, 2003, s. 45)

4.1 En historisk bakgrund om fortbildning

Fortbildning kan ses som förnyelse och förfining av grundläggande kompetens som pedagoger besitter. Fortbildningsbegreppet, dess innehåll och syftet med fortbildning, har förändrats mycket. Ibland används begreppet kompetensutveckling istället för fortbildning. Vi beskriver här en historisk bakgrund till begreppen i olika tider.

4.1.1 Vad betyder fortbildning?

Fortbildningen startade i mitten av 1800-talet genom att samhällsutvecklingen tätt följde förändrade samhällskrav på skolan. Industrialiseringen ställde nya krav på innehållet i undervisningen och många blev lärare utan någon lärarutbildning. Under 1880-talet bildades folkskollärareföreningen vilken var den första som hade pedagogiska dagar för att höja lärarens kompetens och status. Under 1900-talet bidrog staten med ekonomiska resurser men det var lärarna som var ansvariga för sin fortbildning och det var de själva som formulerade sina fortbildningsbehov. (Skolverket, 1992, s.4)

I dokumentet ”*Förskolan och grundskolan - Några uppslag till gemensam fortbildning*” (SÖ och socialstyrelsen, 1975) beskrivs den gemensamma fortbildningen i förskola och grundskola, då samverkan mellan skolan och förskolan blev aktuell och de hade några studiedagar som fortbildning. Syftet med fortbildningen var att personalen på skola och förskola skulle utgå från en helhetssyn på barnen och deras personlighetsutveckling. Fortbildning genomfördes mest via ”auskultation” (observation av andras undervisning) genom att precisera vissa områden som var viktiga att observera, och det följdes upp av gemensam diskussion på studiedagen. I auskultationen var det viktigt att notera likheter och olikheter i arbetssättet. Det var också viktigt att observera hur uppfattningar om samspel mellan barn - vuxna och mellan barn-barn kom till uttryck i personalens diskussioner om hur mycket barnen kunde ta del i beslut gällande skolarbetet. (SÖ&Socialstyrelsen 1975)

Under 1980- talet kom LUVA (lokalt utvecklingsarbete) en reform man kallade för första generationens utvecklingsarbete. Regeringen satsade en pott pengar, varav 20- 40% var till LUVA. Resterande pengar gick till personalutveckling vilket kunde innebära fortbildning för lärare. Lärarfortbildningen blev ett medel för att sprida vetenskapens resultat.

Utvecklingsarbete och personalutveckling sågs som en enhet och planering organiserades lokalt. Högskolor/universitet hade särskilda kurser för lärares fortbildning. Läraren kunde ensam eller tillsammans söka pengar. Under 1984 fördelade skolöverstyrelsen 30 miljoner för lokalt utvecklingsarbete (LUVA) och fördelades det första året till lågstadiet, nästkommande år till mellanstadiet och slutligen några år till högstadiet. Detta var första steget i decentraliseringsprocessen. Lärare utformade själva, hur de skulle gå tillväga i genomförandet av utvecklingsarbete och länskolnämnder ansvarade för granskandet av ansökningar och fördelade medel. (Folkesson, 2004, s.27)

Allt eftersom som statens intresse för fortbildningen ökade, blev det viktigt att skilja mellan begreppen vidareutbildning och fortbildning. Vidareutbildning var en viktig del i den planerade utbyggnaden av skolan. Fortbildning var en förutsättning för arbetet med att genomföra reformernas syften. (Skolverket, 1992, s.4)

Begreppet fortbildning kom man att ersätta med kompetensutveckling utifrån följande motivering: kompetensutveckling ansågs man vara ett vidare begrepp än fortbildning och att den rymde ämnesbreddning, ämnesfördjupning, metodutveckling, arbetslagsutveckling och forskning. Dessutom stod begreppet för annan verksamhetsutveckling av betydelse för förskola, skola och vuxenutbildning. Enligt Proposition 1999/2000: 135 ankom det kommuner att ha en plan för lärares kompetensutveckling.(Folkesson, 2004, s.35)

Under senare år (1990) styr staten genom att ange nationella mål för skolan och följer också upp och utvärderar verksamheten men kommunen tog över ansvaret för att genomföra måluppfyllelsen efter 1982. Genom att ange angelägna utvecklingsområden för skolan, pekar staten på en viss inriktning av fortbildningen. Men utgångspunkten för all fortbildning var att den enskilda skolan skulle se sitt behov av utveckling (Skolverket, 1992, s.1-2) Medan studiedagar var obligatoriska kom en annan form av fortbildning som kallas B-avdragsstudier och också skolöverstyrelsens sommarkurs. B-avdragsstudier var till för att utbilda lärare som inte hade behörighet och det var länskolnämnderna som avgjorde vilka som ansågs behöriga att delta. B-avdrag betyder att 2/3 av lönen utgick under utbildningstiden. Skolöverstyrelsens sommarkurser var kortare fortbildningskurser. (Skolverket,1992, s. 6)

Skolutvecklingen var en del av reformeringen som pågick under 1980–1990-talen. Fortbildning och forskning tog mer plats i skolutvecklingen och det var genom fortbildning som man skulle nå uppställda mål och forskning skulle ge lösningar på praktiska problem i skolan. Forskningsresultatet blev en grund till användbara metoder/anvisningar för skolans verksamhet. Roos har i sin avhandling, nämnd i *Perspektiv på skolutveckling* (Folkesson, 2004, s 32-33), undersökt olika utvecklingsarbeten i skilda kommuner och fann tre strukturer av personal för utvecklingsarbete: nötknäckaren, eldsjälens och blomsterängens. Nötknäckaren var ett vetenskapligt arbete: mål sattes upp centralt, planeringsgrupp tillsattes och utvärderade förändring som en rationell process. Eldsjälens: utvecklingsarbete organiserades att enskild person tog eller delgavs ansvar och höll i alla trådar. Projektet stod och föll med en person.

Blomsterängen: lät tusen blommor blomma i kommunen. Projektet genomfördes i samarbete med högskola/universitet.

4.1.2 Vad betyder kompetensutveckling?

I slutet av 90-talet kom nya former av kompetensutveckling fram. En ny läroplan med fastställda nationella mål presenterades. Lpo94 (Läroplan för grundskolan, förskoleklass och fritidshemmet) reviderades till att omfatta förskoleklass och skolbarnomsorg. 1998 flyttades ansvaret för förskolan till utbildningsdepartementet och skolverket blir tillsynsmyndighet/får sin första läroplan Lpfö98. (Folkesson, 2004, s.25) Mellan 1997-1999 beviljades 124 miljoner till 884 projekt som berörde kompetensutveckling. Projektets syfte var mest att utveckla lärarnas yrkesroll (Folkesson, 2004, s.36). Som ovan nämnts, ville man använda begreppet kompetensutveckling istället för fortbildning eftersom man ansåg det täcka ett bredare område. Man ansåg, således att kommunen skulle vara ansvarig för planering av lärares kompetensutveckling. Skolverkets stöd till kompetensutveckling var en statlig satsning år 1997 som omfattade förskoleklass och skolbarnomsorg. Den riktade sig till utbildningsansvariga i kommuner, landsting, fristående skolor m.fl. Utgångspunkt för skolverket var sambandet mellan skolutveckling och kompetensutveckling. Det stöd som skolverket gav skulle bygga på ett pågående eller nystartat utvecklingsarbete och ha sin grund i uttryckta behov hos personal i barnomsorg och skola. Skolverket såg utvecklingen av en dialog och en samverkan mellan högskola, lärarutbildning, kommunen och skolor i frågor om skolutveckling, kompetensutveckling och lärarutbildning som nödvändig. (Folkesson, 2004, s.35)

4.2 Vad säger styrdokument och förordningar/SFS om fortbildning/kompetensutveckling?

I Läroplan 94 står att: ”Personalen får den kompetensutveckling som krävs för att de professionellt ska kunna utföra sin uppgift” (Lpo 94, s.17). I allmänna råd och kommentarer *Kvalitet i förskolan* (2005) står att kommunen bör ge all personal kompetensutveckling efter behov i förhållande till förskolans uppdrag (*Kvalitet i förskolan* 2005, s.18). I allmänna råd och kommentarer *Kvalitet i fritidshem* (2007) står motsvarande som för förskolan, men det står också att kommunen bör ”ge personalen tid för utveckling av verksamheten” (s.19).

I *Kvalitet i förskolan* (s.19) står att behovet av kompetensutveckling utgår från utvärderingsresultat samt aktuella teorier om olika och särskilda behov hos barn.

I *Kvalitet i fritidshemmet* (2007) beskrivs också att behovet av kompetensutveckling utgår från såväl utvärderingar som aktuella forskningsresultat (s.19) Barnen skall få stimulans och vägledning av vuxna för att genom egen aktivitet ökar sin kompetens och utveckla nya kunskaper och insikter. (Lpfö 98, s.6)

Svensk författningssamling, SFS, har samlat olika förordningar från 1960 och framåt, angående fortbildning och kompetensutveckling. Där framgår från de samlingar som kommit efter 1985, att det är fastställt för skola och verksamhet att ha 5 studiedagar/år. Där används tydliga begrepp som fortbildning och kompetensutveckling vilka används tidigt i fortbildningens historia. Begreppen är svåra att hitta i styrdokumentet.

Vi hämtar några exemplar på SFS förordningar. Två exemplar är från lärarlyftet och andra studiedagar.

I Förordning (2007: 223) kan man läsa om uppdragsutbildning för fortbildning av lärare. Det står: ”Avgifter 3 §: Vid uppdragsutbildning för fortbildning av lärare tillämpas avgiftsförordningen (1992: 191)”. Fortsättningsvis står det: ”De som deltar i uppdragsutbildning för fortbildning av lärare får ges betyg och examensbevis eller kursbevis enligt bestämmelserna för högskoleutbildning på grundnivå eller avancerad” (SFS 2007 04 19).

Ett annat exempel handlar om statsbidrag och målet med det. I Förordning (2007 04 19) kan man läsa ”Om statsbidrag för fortbildning av lärare Inledande bestämmelse 1 § Denna förordning innehåller bestämmelser om statsbidrag för fortbildning av lärare som syftar till att stärka deras kompetens och därigenom öka eleverns måluppfyllelse” (SFS 2007:222)

En förordning från 1985- 12 -12 informerar om kompetensutveckling att: ”Den som inte uppfyller dessa krav får anställas för studie- och yrkesorientering för högst ett år i sänder. 7 § Varje kommun och landsting skall se till att kompetensutveckling anordnas för den personal som har hand om utbildningen. Kommuner och landsting skall vinnlägga sig om en planering av personalens kompetensutveckling.”(SFS 1985:1100).

Fortsättningsvis kan man läsa om studiedagar i förordning från (1994 06 23)

”Därutöver får inom läsåret läggas ut högst fem studiedagar för planering av skolarbetet eller för fortbildning av lärare” (SFS 1 994:1194). ”Högst fem studiedagar för planering av skolarbetet eller för fortbildning av lärare” upprepas även i andra förordningar som 1967:270 för Privatskolförordning, 1988:655 för Grundskoleförordning, 1992:394 för Gymnasieförordning, 1995:401 för Specialskoleförordning , 1995:206 för Särskoleförordning,

4.3 Verksamhetsplan 2008 av myndigheten för skolutveckling

Genom *Verksamhetsplan 2008*, av myndigheten för skolutveckling, beskrivs nuvarande politiska hållning gällande bl. a fortbildning. Verksamhetsplanen är det styrdokument som pedagoger har att förhålla sig till. Verksamhetsplanen är myndighetens viktigaste interna styrdokument. Verksamhetsplanen är uppdelad i tre avdelningar: ”utvecklingsavdelningen”, ”avdelningen för information och kommunikation” och ”avdelningen för internt stöd och styrning”. Vi har valt redovisa endast utvecklingsavdelningen vars fem områden ses som utvecklingsområden. Utvecklingsavdelningen är den avdelning som känns mest relevant i fortbildningssammanhang. Myndigheten anger sina övergripande mål och uppdrag med förväntade resultat, både genomförda insatser och uppnådda effekter på verksamheten och även per avdelning. Övergripande mål och uppdrag för utvecklingsavdelningen är fem områden, vilka beskrivs nedanför. Dessa är områden av aktiviteter och insatser, som staten satsar på.

Denna verksamhetsplan, 2008, är den sista, under Myndigheten för skolutveckling då myndigheten ska avslutas som egen myndighet för att bytas ut mot tre nya myndigheter. Det kommer att bli nya skolmyndigheter med stora förändringar vad som gäller inriktning på

nationell skolutveckling, enligt skolverket. Statlig rektorsutbildning blir viktig i nuvarande verksamhetsplan men även kommande rektorsutbildning kommer att bli viktig vilken kommer att utgå efter nytt system under senare delen av 2008.

Fem utvecklingsområden inom *utvecklingsavdelningen*: (Verksamhetsplan 2008 s.5)

- *Kvalitetsarbete och ledning* för att öka kvalitet mot måluppfyllelse och bättre resultat och att ha ett systematiskt kvalitetsarbete i verksamheten. (s.5)
- *Kunskap och bedömning* där menas att skolledare och pedagoger ska öka sina förmågor för att utveckla undervisning i språk, matematik och naturkunskap och teknik samt att öka insatser för kultur i skolan.(s.7)
- *Mångfald och likvärdighet*, är bland annat att skolledare, lärare och skolbibliotekarier ska ha fått en ökad kompetens inom olika språkutvecklingsområden, särskilt vad som gäller flerspråkiga barns läs- och skrivutveckling samt att ha tillgång till modersmål och svenska som andra språks undervisning. För att fullfölja det har man delat ut ansvaret till olika aktörer eller övergår det till utvecklingsarbete i berörda kommuner och skolor (s.8)
- *Demokrati, jämställdhet och inflytande* handlar om arbete mot mobbning, samverkan mellan skolan, polis, socialtjänst och barn- och ungdomspsykiatri (BUP), hållbar utveckling och elev- och föräldrainflytande, planerar och genomför insatser för att främja jämställdhet. Myndigheten ska bidra till att stärka kvaliteten och likvärdigheten och minska skillnader mellan olika kommuner och skolor, samt mellan flickor och pojkar (s.11)
- *Utbildning, arbetsliv och tillväxt*: området omfattar myndighetens arbete med kvalitetshöjande insatser för studie- och yrkesvägledning, gymnasieskolans yrkes- och lärlingsutbildning samt vuxnas lärande. Förväntad effekt är ökad kvalitet stärkta förutsättningar för huvudmän i samband med vuxnas lärande (s.12)

4.4 Lärarlyftet

Lärarlyftet innebär en regeringssatsning på 2,8 miljarder kronor under 2007-2010 för att fortbilda lärare för att höja lärares kompetens och status. Regeringen har beslutat att ha statsbidrag för fortbildning av lärare och det beräknas med 3663, 5 miljoner kronor under 2007 (Skolverket/utbildningsdepartementet - U2007/3168/S)

Syftet är att stärka lärarens kompetens för att öka eleverns måluppfyllelse. Det betyder att fokus är på att stärka lärares ämnesteoritiska och ämnesdidaktiska kompetens. Även relevant fortbildning som att hjälpa eleverna att uppnå sitt mål.

Bidragen går till lärare som jobbar i förskoleklass, årskurserna 1-6, samt 1-9 i obligatoriska skolformer, gymnasieskola, särskola, vuxenutbildning och friskola och att resurserna skall delas lika mellan dem. För lärare som undervisar i förskoleklass samt årskurs 1-6 skall företrädesvis avses 10-30poäng och för övriga ska vara 20-45 högskolepoäng. Det finns inget krav på att lärarstudieranden blir godkänd på kursen för att statsbidraget ska betalas ut, enligt häftet *Ett lyft i karriären* från skolverket (Skolverket, 2007). Fortbildningen utgår från huvudmännens prioriteringar och önskemål. I övrigt skall Skolverket prioritera

fortbildning på områden som visat sig vara särskild eftersatta och det skall utgå för att uppnå elevernas mål. Skälet för regeringens beslut är att skolans resultat skall förbättras och det visat sig genom forskning att lärarens kompetens är en viktig faktor för elevernas resultat. (Regeringsbeslut II: 8, 2007-04-19 samt: Utbildningsdepartement SFS 2007:884)

Fortbildning sker oftare för tidigarelärare (de som undervisar i förskoleklass samt 1-6 på grundskolan.) än för senarelärare, de lärare som undervisar på högstadiet mellan 7-9 och gymnasium och vuxenutbildning.

Enligt förordning(2007:223 19/04)) är universitet och högskolan som har staten som huvudman får på uppdrag av Statens skolverk anordna uppdragsutbildning för fortbildning av lärare som berättiga till statsbidrag enligt förordningen (2007:222) om statsbidrag för fortbildning av lärare. Med högskolan avses både universitet och högskolor.(SFS 2007:223)

Utöver vanlig form av fortbildning genom lärarlyftet, finns olika satsningar med statsbidrag såsom "Val", vidareutbildning av lärare som saknar lärarexamen och "Forskarskolor". Den sistnämnda "forskarskolor" sträcker sig fram till 2010. För att delta i den måste man vara anställd hos en skolhuvudman. Denna tjänstgöringsgrad omfattar 20% av en heltid.

4.5 Kompetensutveckling BoU - förvaltningen, Mölndal

Vi har tittat närmare på Mölndals kommuns verksamhetsplan gällande kompetensutveckling. Vi tog kontakt med Britt Johansson (fortbildningsansvarig Mölndal/Östra del) som skickade oss *Kompetensutveckling, Bou - förvaltningen, Personal och skolledare 2008/Mölndal*.

Genom denna kompetensutvecklingsplan, har vi fått en inblick i hur kompetensutveckling kan planeras i kommuner generellt.

Kompetensutveckling, Bou - förvaltningen, Personal och skolledare 2008/Mölndal är upplagd på följande sätt gällande för oss relevanta områden:

4.5.1 A: skolledare och rektor:

- *Ledarutvecklingsprogram* i Mölndals Stad bygger på ledarpolicy. Syftet är att ha en gemensam plattform och att vara ledare i en politiskt styrd organisation och att inom givna ramar utveckla verksamheterna. Det omfattas av 5-8 dagar/år/ledare (s.2)
- *Rektorsutbildning*, gäller rektor som har tjänstgjort minst i ett år och det är universitet som är utbildningsanordnare (s.2)

4.5.2 B: Kompetensutveckling Personal

- *"Lärarlyftet"*: Fokus är på lärarens ämnesteoritiska och ämnesdidaktiska kompetens samt annan relevant fortbildning som kan främja elevens måluppfyllelse. Mölndalsmålsättning är att varje år utbilda motsvarande 27 stycken "tidigarelärare" som läser en termin på halvfart, 14 stycken "senarelärare" som läser ett läsår på halvfart (s.3)
- *"Biblioteket i skolans centrum"* är ett projekt om webbaserade system för att nå databas från valfri internetuppkopplad dator på ett stort antal i skolan under 2006-2007. Projektet avslutades i mars 2008.(s.4)

- ”Fronter” är också en lärplattform och ett intranät för Mölndals skolor som föräldrar kan nå på webben och föräldrarna kan få information, utvecklingssamtal genom det. Målet är att all personal skall kunna hantera webben, vilken avslutas i december 2008 (s.4)
- ”Att skriva sig till läsning” innebär att 6-7 åringar skapar text och bild på datorn. Det var ett projekt med 50 deltagande pedagoger och det startades 2007 och avslutas 2011 (s.4)
- ”Problembaserad skolutveckling PBS” Ca 500 lärare som leder andra lärare och ett 40-tal skolledare har utbildats. Dessutom har 10 stycken PBS-ledare fått djupare utbildning för att stödja ”lärarledare” (s.5)
- ”PIM” står för praktisk IT- och mediekompetens och det är en kombination av handledningar på Internet, studiecirkel och hjälp i vardagen. All personal ska erbjudas utbildningen så att alla når nivå 3 under 2007–2009. Rektorn kan i enstaka fall besluta om ett annat mål på individnivå. Projektet avslutas december 2009 (s.5)
- ”Betyg och bedömning i grundskolan” är också ett projekt som pågår under studiedagarna i oktober – november med mål att nå likvärdig bedömning i Mölndals grundskola och det avslutas i december 2008 (s.5)
- ”Skoldatalek” är till för undervisning för elever med särskilt stöd och mest inriktade mot elever med ADHD-problem eller de som har dyslexi. GR– Göteborgsregionen får möjlighet att ha resurser för att stödja skoldataleket. Projektet pågår i två år och avslutas sommaren 2009 (s.6)
- ”Läs och skrivinläring” är ett projekt för dem som förvärvat mycket erfarenheter och denna kunskap ska vidareförmedlas till yngre lärare. Då blir det möjlighet för dessa lärare att utbilda sig i läs- och skrivinläring. Det avslutas sommaren 2009 (s.6)

Mölndals kommun har också några vidareutbildningsprojekt för barnskötare och dagbarnvårdare (s.6)

På Mölndals kommun finns olika resurser för att stödja de olika enheterna. Det finns en genuspedagog, en matematikutvecklare, en pedagogisk utvecklingsledare, en miljökoordinator, konsulter för idrott, textil och slöjd samt samordnare för VFU och skolbibliotek.

4.6 En rapport om hur olika aktörer kan påverka skola/verksamhet

I skolverkets rapport, *Skolpolitiker, eldsjälar och andra aktörer*, beskrivs skolverkets olika projekt som jobbar med IT. De använder aktörer på olika sätt för att utveckla it i skolan. I boken påpekas att kännetecknen på en politisk styrning är att styrningen uppfattas som en aktörs och en huvudman som försöker att påverka beslutet av handlingen i en viss riktning (Skolverket, 1999, s.7)

I fortsättningen på rapporten beskrivs att det finns två faser om IT. En grundläggande och primärt teknisk som handlar om ”sladdar och kablar”, och en pedagogisk synsätt för arbete med IT i skolan. De två faserna ersätter inte varandra. De kan även utvecklas parallellt. Kommunen arbetar på olika sätt med IT. Ibland finns bara en lärare som är IT-

ansvarig/eldsjälar (Skolverket, 1999, s.9). En lärare får mer fortbildning kring IT än övriga lärare och den lärare blir som stöd till de övriga lärare. Ibland är en lärare anställd för IT och ibland bara ansvarig för IT inom ordinarie tjänst. Det andra sättet är att lärare blir en grupp. ”En skola för alla” är ett exempel på det. Det är ett projekt som lärare jobbar som IT grupp och går runt till olika skolor och jobbar som datapedagoger (s 9,10) Vad som gäller fortbildning kring IT betraktas den i hög grad vara förknippad med lärarens intresse och engagemang. Grundförutsättningar för fortbildning är olika. Ibland erbjuds lärare med ett stort utbud av kurser inom ett projekt och i vissa fall föll det således på varje lärare att på egen hand skaffa sig nödvändig kompetens (s 11) Politikerna är generösa med ekonomiska medel till IT-satsning och de är medvetna om informationsteknologins betydelse och nödvändigheten av att avsätta resurser för detta. Lärarna är medvetna om målen till IT- arbete men politikerna och förvaltningen har inte överlåtit till verksamheterna att genomföra projektets ändamål själva; utan de har gett konkreta förutsättningar till verksamheterna (s, 11)

Varför kommunerna har börjat intressera sig för verksamhetsråd finns det två skäl till det; den första är omvärldsförändringar och den andra är syn på brukarna/föräldrarna och deras roll i skolan, vilkas synpunkter kan påverka risken för att elever kan övergå till friskola. Dessutom har rektor en skyldighet att se att sådana råd finns i skolan (s, 12)

4.7 Facklig utgångspunkt i samband med fortbildning

Vi har studerat ”HÖK 05”, ”HÖK 07” och ”Allmänna anställningsvillkor och löneavtal m.m för anställda vid förskolor, fritidshem och fristående skolor” (KFO 07-06-01 till 10-05-31). HÖK är ett gemensamt avtal för kommun- och landstingsanställdas medlemmar. Denna huvudöverenskommelse innehåller avtal inom lärarnas samverkansråd (Läraryrket, lärarnas riksförbund, Sveriges Skolledarförbund, Sveriges kommuner, landsting och arbetsgivarförbundet Pacta.) För fristående skolor som inte har kollektivavtal, gäller ofta en överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagare enligt KFO. (KFO 2007-10, s. 12). Förskollärare och fritidspedagoger i många kommuner löser frågan om planeringstid i lokala kollektivavtal.(HÖK 05)

I kollektivavtalet HÖK 05 (Läraryrket/Lärarnas riksförbund) framgår hur fackförbunden ser på stimulering av fortbildning och kompetensutveckling. I HÖK 07 (Bilaga 6) beskrivs hur man kan stimulera kompetensutveckling genom lönestrukturen. (Med kompetensutveckling menas insatser som syftar till att öka och utveckla lärarens förmåga och att skapa förutsättningar för elever och att utveckla skolan (KFO 07 s, 8, 9).

Enligt HÖK 05 (Bilaga 3) står att skolutvecklingsarbete inte längre ska regleras genom de centrala avtalen utan skall utgå från lokala förutsättningar. Syftet är att skapa goda förutsättningar för både verksamhetsutveckling samt för lärarens utveckling. En viktig del av utveckling i skolan är utvärdering. För att kunna öka kvaliteten i utbildningen är det av största vikt att den kompetens som befintliga lärare har tas tillvara (HÖK 05 s. 25).

I lärarkollektivavtal som en heltidsanställd har, är den *reglerade* arbetstiden 1360 timmar och *förtroendesarbetstiden* 307 timmar vilka totalt är 1767 timmar exklusive semester.

I *Allmänna anställningsvillkor och löneavtal mm för anställda vid förskola, fritidshem & fristående skolor* (KFO 07) står att vid planeringen bör avsättas och samlas tid för kompetensutveckling/utbildningen. Det är utifrån riktmärke 104 timmar per heltidsanställd och verksamhet och att det kan fördelas mellan berörda lärare. Med kompetensutveckling menas insatser som syftar till att öka och utveckla lärarens förmåga och att skapa förutsättningar hos elever och att utveckla skolan (KFO 07 s, 8,9) Verksamheter utgår från begreppen *Verksamhetsår* vilket är 12 månader och börjar på hösten till motsvarande tidpunkt följande höst. *Arbetsår* är den tidsperioden under verksamhetsåret som arbetstagaren är tjänstgöringsskyldig. *Ferier* är den del av verksamhetsåret som läraren inte är tjänstgöringsskyldig (KFO, 2007-09). För fristående skolor som inte har kollektivavtal gäller ofta överenskommelse mellan arbetsgivare och arbetstagande enligt KFO (2007-10, s. 12).

De olika sätten att fördela arbetstid på är en viktig del i fortbildning. Det handlar om att planera specifika tider för fortbildning och veta hur mycket tid det sammanlagt finns i en verksamhet och per person.

4.8 Hur ersätts pedagoger vid fortbildning?

Man får behålla 80 procent av sin lön under den tiden som man studerar inom lärarlyftet. Det är staten och skolhuvudmannen (Med huvudman menas den som ansvarar för verksamheten vilket i de flesta fall är kommunen, men ibland kan det vara landstinget, staten eller ägaren av en fristående skola, som tillsammans står för kostnaderna). Det är inte upplagt så att lärare studerar på sin fritid och får lönebidrag, enligt lärarlyftet. Skolhuvudmannen kan prioritera att en och samma lärare vid flera tillfällen kan fortbilda sig.

Skolverket har tagit fram ramar för att ange hur många högskolepoäng en skolhuvudman kan få till sina lärare i form av storlek på statsbidrag. I Göteborgs kommun har 3521 tidigarelärare och 2946 senarelärare, fått fortbildning med statsbidrag under år 2008. Under samma tid har i Mölndals kommun 479 tidigarelärare och 490 senarelärare fått fortbildning. www.skolverket.se/sb/d/1815. Intresse för fortbildning är väldigt lågt hos friskolorna enligt rapporter Lärare som har skolhuvudmans godkännande kan anmäla sig till.

Skolverkets *"Information till lärosäten - mars 2008"* har tre krav för deltagande:

- Pedagogisk högskoleexamen
- Skolhuvudmannens godkännande
- Anställning

Och i vissa fall kräver i vissa kurser vissa förkunskaper.

4.9 Förskolan får sitt eget lärarlyft

I en artikel i lärarförbundets tidning *"lärnas"* nr.6, 28 mars- 10 april, 2008 med rubriken *"Förskolan får sitt eget lärarlyft"* beskrivs ett samtal med utbildningsminister Jan Björklund. Enligt *lärnas* tidning ska den nya satsningen för fortbildning för lärare i förskolan presenteras i höstbudgeten som läggs fram i september. Förskollärare liksom andra lärare i lärarlyftet kommer att få tjänstledigt med 80 procent av sin lön för att fortbilda sig i

Selma Antic
Helene Luther Lundgren
Fakhri Mesri

Examensarbete: LAU370
Rapportnummer: VT08-1193-4

högskolestudier. Satsningen fokuseras mest på att utveckla svenska och matematik i förskolan. (Lärarnas, 2008, s 8)

5. Resultatredovisning/Analys

5.1 Enkätundersökning

Antalet deltagare var ca 90 personer. Den skickade via mejl till lärare/fritidspedagoger på fyra olika skolor/förskolor. 48 personer har svarat på den, vilket utgör ca.53 procent av de tillfrågade. Besvarande skedde anonymt med ett visst nummer och placering genom vilket man kunde avgöra vilka som inte svarat så att mejlet kunde skickas på nytt. (Stukat,2005, s.47) Vi som skapade enkäten kunde gå in i själva programmet och se vilka personer det var som inte svarat. Den var avsedd bara för författarna – andra hade inte tillgång till den. Frågornas formulering finns i bilaga nr2. Enkäten bestod av 27 frågor varav 10 följdes av frågan ”övrig kommentar till ovannämnd fråga”. Enkäten skapades med syftet att den skulle vara ett komplement till intervjuerna. Med den skulle intresset för fortbildning vid arbetsplatserna kunna kartläggas.

5.2 Resultatredovisning

Enkätens huvuduppgift är att svara på deltagarnas intresse för fortbildning, fortbildningsformer och hur initiering av fortbildningen sker på undersöknings skolor/verksamheter. Resultaten som vi kommit fram till redovisas nedan i form av tabell.

Vi redovisar bara de frågorna som vi tycker är relevanta till vår undersökning. Vi har en annan ordning i tabell frågor och det beror på tabell formen.

1- Kön	48 Svar	Kvinna	Man								
<i>Grundskollärare</i>		22	-								
<i>Fritidspedagog</i>		2	4								
<i>Förskollärare/barnskötare</i>		20	-								
2- Yrkeskategori	48 svar	Antal									
<i>Grundskollärare</i>		21									
<i>Fritidspedagog</i>		6									
<i>Förskollärare/barnskötare</i>		21									
3 - Känner du till någon skriftlig plan för fortbildning på din arbetsplats?	48 svar		Ja	Nej							
<i>Grundskollärare</i>			6	12							
<i>Fritidspedagog</i>			3	4							
<i>Förskollärare/barnskötare</i>			5	13							

4 - I vilken utsträckning anser du att fortbildningen är en väg till ökad kompetens? 48 svar			Mycket liten	Ganska liten	Mycket stor	Ganska stor						
<i>Grundskollärare</i>				1	11	9						
<i>Fritidspedagog</i>					5	2						
<i>Förskollärare/barnskötare</i>			1		11	8						
5 - Vad har du för grundutbildning? 46 svar	Antal											
<i>Lärare mot yngre/äldre/ämneslärare</i>	19/5/4											
<i>Fritidspedagog/speciallärare</i>	4/2											
<i>Barn och fritids/annat</i>	4/14											
6 - Hur länge har du arbetat inom yrket? 48 svar	Mer än 5 år	Mindre än 5 år										
<i>Grundskollärare</i>	19	3										
<i>Fritidspedagog</i>	5	1										
<i>Förskollärare/barnskötare</i>	18	2										
7 - Har du genom gått någon slags fortbildning/vad handlade den om? 48 svar	Ja	Nej	Språk	Matematik	IT	Dokumentation	Särskild stöd	Skapande	Special pedagogik	Genus	Annat	
<i>Grundskollärare</i>	21	1	11	12	8	5	8	0	0	0	3	
<i>Fritidspedagog</i>	5	1	0	0	0	0	1	0	0	0	5	
<i>Förskollärare/barnskötare</i>	18	1	17	9	5	3	4	0	0	0	4	
8 - Vad vill du att en eventuell fortbildning ska handla om? 48 svar												
<i>Grundskollärare</i>			5	5	5	1	0	9	9	3	1	
<i>Fritidspedagog</i>			0	0	0	0	0	1	3	1	3	
<i>Förskollärare/barnskötare</i>			12	12	10	0	0	13	9	5	1	
9- Vet du vem du ska vända dig till om du vill fortbilda dig? 48 svar	Ja	nej										
<i>Grundskollärare</i>	20	2										
<i>Fritidspedagog</i>	6											
<i>Förskollärare/barnskötare</i>	18	2										

10 - I vilket form skulle du vilja ha din fortbildning? 48 svar		studiedag	Workshop	Läsa bok	studiebesök	föreläsning	Kollektiv /individ	Handledning på arbetsplan	annat	
<i>Grundskollärare</i>		15	8	11	8	15				
<i>Fritidspedagog</i>		3	11	1	2	2				
<i>Förskollärare/barnskötare</i>		19	3	9	13	17				
11- Varför har du valt att på egen hand fortbilda dig? 26 svar	Verksamhets- behov	utveckling	Kompetens	löneförhöjning						
<i>Grundskollärare</i>	3	11	2							
<i>Fritidspedagog</i>	1	4	0							
<i>Förskollärare/barnskötare</i>	9	2	4							
12- Ska du få någon hjälp med din fortbildning? 26 svar	ja	Nej								
<i>Grundskollärare</i>	7	4								
<i>Fritidspedagog</i>	2	2								
<i>Förskollärare/barnskötare</i>	4	7								
13- Tycker du att enkätfrågorna var relevanta till dina erfarenheter av fortbildning? 42 svar	ja	Nej								
<i>Grundskollärare</i>	18	2								
<i>Fritidspedagog</i>	3	2								
<i>Förskollärare/barnskötare</i>	15	2								

Enkät besvarades av 48/90 deltagare varav 22 grundskollärare, 6 fritidspedagoger, 20 förskollärare/barnskötare. 44/48 var kvinnor, 4/48 var man (se tabell fråga 1 och 2)

När det gäller fortbildningsplanering för skolan/verksamhet 29/48 deltagare kände inte att en sådan fanns. (se tabell fråga 3) Deltagarnas övriga kommentarer var bl.a. ”Rektor borde informera mig om sådan planering finns” Vi vill påpeka hur viktig det är att lärare/fritidspedagoger har insikt och att delta i sådana planeringar för att öka motivationen hos deltagare.

Av 48 deltagarna har 27 svarat att fortbildning ökar kompetensen i mycket stor utsträckning, 19 i ganska stor utsträckning och 1 i mycket liten och 1 i ganska liten utsträckning. (se tabell fråga 4)

På fråga 5 har inte alla deltagare svarat. Det är 46/46 av deltagare som hade olika grundutbildning som dessutom kunde skilja sig från det arbete deras yrkesprofession var avsatt för. Det vi kom fram till är att 46 av deltagare hade mer utbildning än deras profession krävde. Av lärare mot yngre åldrar som arbetade i skolan, hade 19 utbildning i den kategorin de anställdes för. 5 hade utbildning som lärare mot äldre åldrar och 4 hade ämneslärare utbildning som grund utbildning. 6 av deltagarna hade grundutbildning som fritidspedagoger samt att 2 av de hade dessutom speciallärare utbildning. Inom förskolläraryrket gav 14/16 deltagare, att de hade förskolläraryrket utbildning, fritidspedagogutbildning eller ämneslärare utbildning. 4/16, hade barn och fritidsprogram (gymnasieutbildning) i grundutbildning. (se tabell fråga 5)

Alla har arbetat olika länge inom yrket. Av 48 deltagare har 42 arbetat längre än 5 år och 6 mindre än 5 år (se tabell fråga 6).

48 deltagare har svarat på fråga 7. 45/48 gått genom någon slags fortbildning 3/48 av dem har inte gjort det. Det finns olika förslag på vad fortbildnings innehåll handlat om. (För mer specifik beskrivning se tabell fråga 7).

Vidare i fråga 8 fick deltagare ge uttryck för den fortbildning de saknar för sin kompetens utveckling. Så här många har pekat på specialpedagogik (21) och skapande (14), även språk (17), matematik (17) och IT (15) som avsaknadsområden. Vi vill påpeka att deltagarna kunde svara på flera alternativ.

4/48 deltagare visste inte vem de skulle kunna vända sig till om de ville fortbilda sig.(se tabell fråga 9)

På fråga 10 har samtliga deltagare svarat 48/48. 27 av 48 ville ha studiedag som form till den gemensamma fortbildningen. Workshop ville 22 deltagare delta i. 34 har svarat föreläsning som ett bra komplement till gemensam fortbildning. För en mer specifik beskrivning se tabell fråga 10. Även här fick deltagarna svara på flera alternativ.

26/48 deltagare har valt att fortbilda sig på egen hand (se tabell fråga 11)Det vi kommit fram till är att lärarens/fritidspedagogens motivation stagnerar om han/hon inte ser meningen med den valda fortbildningen. De som lade fram verksamhetens behov som prioritering är deltagarna från förskolan. Det leder vårt resonemang vidare till att förskolan ser mer över verksamheten och de behov som råder där, pga. att det talas mer om kvalitet på de verksamheterna, än det gör i skolan. De lärarna/barnskötarna/fritidspedagogerna planerar fortbildningen tillsammans och ser vilka behov finns i verksamheten.

I följande fråga fick deltagarna svara om de ska få hjälp med den fortbildning de ägnar sig åt på egen hand. 13/26 ska få hjälp och 13 inte. Grundskolans pedagoger får i genomsnitt mer hjälp än andra visar undersökningen (se tabell fråga 12).

Fråga 13 handlade om relevansen av enkätfrågorna till respektive skolan/verksamhet. 42/48 tyckte att våra frågor var relevanta. Skolans/verksamhetens uppbyggnad kan påverka relevansen (se tabell fråga 13).

5.3 Intervjuundersökningen – lärare/fritidspedagoger

5.3.1 Presentation av deltagarna

I intervjugruppen ingick tre förskollärare varav en är facklig representant, vid kommunal förskola, två fritidspedagoger på friskola (vars pedagogik är Montessorinspirerad) och två lågstadielärare, på två skilda kommunala skolor. Dessa skolor och verksamheter är placerade i två kommuner: Mölndals och Göteborgs kommun.

5.3.2 Resultatredovisning

Vi har i intervjusvaren kunnat avläsa att det är vanligt att kommunen bestämmer fortbildningens planering samt att en del planeras även utifrån lärarens/fritidspedagogernas intresse. Det som är gemensamt för alla lärare/fritidspedagoger är att fortbildningsval ska påverkas av dem själva. De anser att det är väldigt viktigt att ha motivation att gå på en viss fortbildning och att de ska vara med när det diskuteras. De anser att rektor ska vara med och bestämma samtidigt som valet för fortbildning ska vara väsentlig för verksamheten och leda till skolutvecklingen. Skolan har en sådan plan som dels kommer från kommunen med den obligatoriska fortbildningen, dels innehåller en del av lärarens intresse som på vissa skolor är knuten till mål, undervisningsform, ämnesfördjupning och dylikt.

På friskolan bestäms fortbildningen (studiedagar) av ledningen (biträdande rektor och rektor) och då gäller obligatorisk närvaro. På förskolan känner lärare till den gemensamma fortbildningen genom dialogen med rektor som oftast äger rum på APT (arbetsplatsträffen). Via medarbetarsamtal (samtal som alla pedagoger har med sin rektor/enskilt) som rektor har med var och en bestäms den individuella fortbildningen/kompetensutvecklingsplanen.

När det gäller den gemensamma fortbildningen dvs. studiedagar råder olika uppfattningar hos alla yrkeskategorier; förskollärare, fritidspedagoger och grundskollärare. Ett exempel är att de skulle vara med när studiedagen planeras och att personalens önskemål om val av fortbildning skulle finnas med i större utsträckning (förskolan). Ett annat är att det är roligt med att skolan genomförde en enkät där alla lärare fick vara med och säga sin åsikt, samt att studiedagar inte borde kvitteras (kan tas ut i ledig tid) (kommunal skola). Fritidspedagoger tycker även att det ska vara relevant i stor utsträckning till det de själva arbetar med.

Läraryftet är en fortbildningsform som pågår just nu. Staten satsar på lärarens fortbildning. När det gäller olika sorters fortbildning som erbjuds via Läraryftet får lärare/fritidspedagoger information på olika sätt. På friskolan fick fritidspedagoger informationen via tidningar de läst, media och dylikt. Ingen information kom via skolan ang Läraryftet. Den kommunala skolan erbjöd informationen via APT (arbetsplatsträff), rektorn meddelade sina medarbetare. Intervjudeltagare ställde inga vidare frågor, p.g.a ointresse för läraryftet, En annan lärare fortbildar sig genom Läraryftet. Hon valde att arbeta halvtid och studera halvtid. Läraren angav inte orsaken till sitt val. Förskolan ligger utanför Läraryftet, men genom vår undersökning fick vi reda på att förskolan i vår undersökning inte blev informerad om det heller. Information om Läraryftet har de själva kommit åt på annat sätt. Ingen av undersökningens deltagarna visste riktigt vem skolhuvudmannen är. De var dåligt informerade om Läraryftet, vilket begränsade deras svar. Lärare i grundskolan diskuterade utvärdering av Läraryftet, samt sitt val av kurs vid Läraryftet. Gällande utvärdering, utvärderades varje kurs av högskolan. Valet av kurser är påverkad i mån av plats, men det finns möjlighet att söka

några olika. Det har inte kommit fram i vår undersökning om det planeras att ske någon utvärdering av Läraryftet på skolan. Lärare i förskolan framförde att i valet av anordnare är det viktigt att betona högskolan. De tyckte att högskolan erbjuder bra kurser och föreläsningar samt att de ser poäng (på valda kursen) som en viktig del i den. Lärare i förskolan jämförde andra anordnare med högskolan och tyckte inte att dessa uppfyller samma kriterier angående fortbildning, som högskola, dels på grund av att deras fortbildningsinnehåll upplevs som lätt och ger en del information i jämförelse med högskolan.

Olika former av fortbildning råder på skolor/verksamheter. Vår undersökning pekar på att fritidspedagoger har gått eller genomgår för dem relevant fortbildning som t.ex. idrott, yrkesrelevant fortbildning för fritidspedagoger där punkten ligger på att knyta an till alla fritidspedagoger och bygga en gemensam nätverk bland dem, montessoripedagogik fördjupnings kurser, som är relevanta för skolan. Fritidspedagogen diskuterade innehåll på den valda fortbildningen – storhus som är gemensam för alla på skolan. Det är att betrakta som fortbildning. Som föreläsare har de haft en läkare och arbetsgruppen blev delad i två delar. Efter föreläsningar så fortsätter fritidspedagoger och lärare diskussionen i lärarrummet. Skolledningen är engagerad, positivt inställd och intresserad av fortbildningen. Därefter är också viktigt med motivation och inställning hos fritidspedagogen som tycker att sådan fortbildning är viktig och hon/han kommer fortsättningsvis att följa med på sådana. Lärare på skolan valde arbetsledningskurs, som handledare till sina kollegor, PIM - kursen som är webbaserad och obligatorisk, åtgärdskursen, ang. dokumentation. Förskollärare valde kurser som passade verksamheten ang. utomhuspedagogik skol och trädgårdar, samt att en gick på PIM, IT hantering, genus fortbildning, samt TRAS ang. språkinläring.

Förväntningar dvs. faktorer som påverkade valet av fortbildning, samt olika orsaker som påverkar att de gick på vissa fortbildningar var bl. a att fritidspedagoger på friskolan hade olika förväntningar. De ville förbättra sin kunskap ang. Montessori pedagogiken, idrott var vald på grund av att pedagogen hade ansvar för idrott i ettan, tvåan och trean. Skolans lärare hade obligatorisk fortbildning i PIM, samt att åtgärdsplanen var självvald på grund av att läraren kände behov av den. Läraren som läste via Läraryftet valde kurser som tilltalade henne samt verksamheten. Matematik (valdes pga. matteprojektet på skolan) och arbetsledningskurs vilket inte var förstavalet men läraren såg fördelarna i den när det gällde hela verksamheten.

Förskollärarna gick på matte och språk fortbildning pga. direktivet de fick från ledningen. Vissa kurser de gick på var direkt satsning från rektor på personalens kompetensutveckling. Sammanställning av orsaker, faktorer och förväntningar som påverkade val av fortbildning enligt undersöknings deltagare:

- Dels kom det förslag från skolledningen och dels från lärarna/fritidspedagoger och förskollärare själva, att gå på vissa fortbildningar.
- Orsaker, faktorer som kunde påverka var samhällsförändringar, elevers dåliga betyg, lärares behov av viss kompetens. Andra faktorer var verksamhetens/ skolans behov av viss kompetens hos läraren/fritidspedagogen.
- Förväntningar var gemensamma för alla kategorier att utöka den kunskapen de redan har samt få kunskap i hur de skulle applicera den på vissa områden som kan gälla undervisnings formen, dokumentationen, samt samhällspåverkan dvs. IT utvecklingen.

Utvärdering och organisation kring fortbildning ser annorlunda ut på de olika undersökta skolorna. Det som kommit fram är att alla tycker att med den gemensamma fortbildningsplanen ser man lättare översikten på skolans/verksamhetens behov, samtidigt framgår det att utvärderingar av tidigare fortbildningar påverkar valet av framtida.

Lärare/fritidspedagoger ser styrkan i olika utvärderingsformer som genomförs både av anordnaren och av skolan själv. Det förekommer även att vissa fortbildningar inte utvärderats av skolan själv men att anordnaren gjort det samtidigt som alla gemensamma fortbildningar som anordnats av skolledningen utvärderats. De som inte utvärderats är oftast dem som pågår fortfarande eller har blivit utvärderade av anordnaren. Det som förekommer är oftast utvärdering i pappersform eller diskussioner på APT.

”På vår skola så förekommer inte utvärdering av skolan utan bara av anordnaren. Det som egentligen händer är att vi samtalar om det som vi utbildat oss inom. Men vi dokumenterar inte det på något sätt.” berättar en intervjudeltagare.

Studiedagar som egentligen är avsatta för gemensam fortbildning ser olika ut på olika skolor. På en del knyts de till utvärderingar i föregående fortbildning, till andra, verksamhetens mål, samt ibland genomförs enkät för att se var lärarens intresse ligger. Missnöje som kan uppstå hos lärare/fritidspedagoger när det gäller organisationen, kan vara praktiska. De anser oftast att de blir utbytta av personal som inte är kompetenta att ta hand om barngruppen, lärare får inte gemensamt fortbildning som kan intressera alla. Planering och organisation anser lärare/fritidspedagoger ska göras redan innan nästkommande skolår. De utvärderingar som görs ska stå som grund för planeringen.

Fritidspedagoger fick skriva en liten resumé med sina egna synpunkter, föredrag av arbetslaget under månadmötet så att alla kan ta del av den utbildning de gått på, eller sammanfattning av sina upplevelser som de fick lämna till rektorn.

Förskollärare hade olika uppfattningar om utvärderingen. En har inte utvärderat någon av de fortbildningar som hon/han gått på. Den andra har gjort det i form av skriftlig utvärdering på avdelningen som kom från rektors sida. Då gällde det TRAS (Språkutveckling). Den tredje tyckte att det mesta utvärderingen sker kollektivt på avdelningen, därför ville hon ha den enskilt.

Positiva/negativa upplevelser angående fortbildningen samt vad skolledning kunde tänka på ang. fortbildning ur lärarens/fritidspedagogens synvinkel:

- Positiva upplevelser var att förskollärare/lärare samt fritidspedagoger såg utökning av sin kompetens i fortbildningen, både för sin del och i hela arbetslagets del. Och med det att de går genom fortbildningen ser de en utveckling i hela skolan/verksamheten. Deltagare anser även att i många fall var det lätt att söka sig till önskad fortbildning. I många fall fick de ersättning för kurs litteratur och annat som kvitterad tid eller förtroende tid till fortbildning.
- Den negativa upplevelsen var när det gäller fritidspedagoger att barngruppen lider när de inte är där eller att de ersätts av utbildad personal, som oftast har möjlighet att gå på fortbildning men väljer bort den. Lärare tycker att gemensamma fortbildningen skulle handla mer om saker som kan intressera alla inte bara några. De tycker även att tiden för den gemensamma fortbildningen skulle planeras långt innan, inte samma termin eller studiedag innan nästa studiedag. Förskollärare ser inte studiedagar som fortbildning, ”att någon står där och berättar roliga saker är ingen fortbildning”. Det som i alla fall skulle orsaka att de skulle komma på dessa studiedagar är ”sakkunniga personer som skulle ge föreläsningar i hur man kan utöka kvalitét på verksamheten.”

Vår undersökning visar att lärare/fritidspedagoger vill påverka sin fortbildning i lika stor utsträckning som skolläring gör det. De tycker själva att det är klart att de inte ska fortbilda sig i ämnen som inte rör verksamheten/skolan och att det är klart rektors beslut om de får gå på den av dem själva valda fortbildningen. ”Det är klart att jag inte ska välja gitarr kursen om vi inte har behov av den. Men rektor kan kanske föreslå sådant om det finns behov av.”

Undersökningen visar vidare att faktorer angående valda personer som går/gått på fortbildning inte framträder. Fritidspedagoger tyckte inte att det fanns några tydliga faktorer som t.ex. arbetslivserfarenhet. Alla blir tillfrågade och om det inte är någon som vill gå så fick rektor bestämma vilka som ska gå. Lärare tyckte att det inte var särskild faktor som orsakade valet. En fritidspedagog uttryckte ”Som jag ser det är skolans inställning till fortbildning, positiv, så länge som det är en relevant fortbildning”.

5.4 Analys av lärarens intervjuer

Enkäten är skapad i syfte att redogöra en kvalitativ och kvantitativ syn på undersökningen. Genom intervjuer fick deltagare framföra sina åsikter och redogöra för frågor i detalj som deltagarna i enkäten inte fick plats med. Genom intervju kunde man beröra andra område än den ställda frågan i enkäten gjorde med dess begränsade svar och plats. I enkäten var det viktigt med deltagarnas svar både ur kvantitativt och kvalitativt syfte. Ännu större koefficient på responsen skulle ge bättre möjlighet till de deltagande att se vilket intresse som råder på deras arbetsplats angående fortbildning. De själva kunde via enkäts frågeställningar komma åt intressanta detaljer i planeringen av fortsatta fortbildningen som är lika viktig för verksamheten som för dem själva. Studiedagar skulle kunna planeras så att allas önskemål kom med.

Intervjuerna som gjordes med ett begränsat antal personer gav en mer fördjupad insyn i fortbildningen. Vi avsatte längre tid och mindre antal frågor på grund av att man kanske skulle komma med nya. Därför skiljde sig intervjuerna från den strukturerade enkäten.

I *Lpo 94* används begreppet fortbildning i form av personalens kompetensutveckling (s.17) eller i *Lpfö 98* används begrepp kunskap för lärare (s. 6). Det som framkommer är att kompetensutveckling ska leda till att höja och förbättra lärarens utförande av sina arbetsuppgifter som i sin tur ska leda till en höjning av kvalitén på skolan/verksamheten.

5.4.1 Fortbildningsplan – viktig artefakt för lärare

Organisation kring fortbildning och dess planering är oftast okänd för lärare. Undersökningen som vi genomförde i förskolan, skolan och friskolan tyder på det. De svar som framkom är att ganska många av personalen, 30, av dem som svarat på förskolan, skolan och friskolan kände inte till att en sådan plan fanns. De planer som lärarna hade översikt över var planeringen för studiedagar som dessutom var ganska otydliga på en av skolorna. När det gäller det individuella fortbildningsplaneringen så sker det oftast via medarbetarsamtal och det ser lärare som sin kompetensutveckling. På de samtal som sker, kommer det upp vad läraren själv vill ha för fortbildning samt att rektor kommer med sina synpunkter.

Lärare väljer sin fortbildning i syfte att utöka sin kompetens, uppnå verksamhetens mål samt att höja sin lön och status. Den fortbildning som väljs av lärare är oftast knuten till deras vardag och situationen i klassrummet.

Peter Emsheimer i sin bok *Debattera fortbildningen* rubricerar hur lärarna oftast ser till sina egna situationer och bedömer sina egna behov. (1992, s.13) Lärare/fritidspedagoger uppmärksammas för sina val av fortbildning. De är ofta knutna till klassrumsproblem, elevernas behov, ämnesfördjupning och ämnesdidaktiska fortbildningskurser. (se tabellen fråga 7 och 8). Den främsta utgångspunkten i fortbildningsplaneringen måste vara verksamhetens mål. Därför ska lärare tillsammans med skolledningen analysera och planera hur verksamheten/skolan ska utvecklas.

”Läraren är ett medel för att uppnå verksamhetens mål.”(Emsheimer, 1992, s.10)
Elever är utgångspunkt för varje lärare. Lärare/fritidspedagog analyserar sin svårighet i klassrummet som leder till en uppfattning vilka problem som finns och vad behöver utvecklas. Olika lärare/fritidspedagoger i olika situationer kommer till olika lösningar som leder till olika behov av fortbildning. Därför är fortbildningens innehåll och form väsentlig för läraren/fritidspedagogen och i sin tur leder till att alla väljer olika, beroende vilken situation råder i klassrummet/verksamheten (skapande, dokumentation, genus).

Behovet i fortbildningsplaneringen kan inte bestämmas av den enskilda läraren/fritidspedagogen eller en enskild skolledare. Planeringen ska ske mellan skolledningen och läraren/fritidspedagogen och innehålla både lärarens/fritidspedagogens och skolledningens kritiska synpunkter. (Emsheimer, 1992, s.11)

BoU är en plan som utarbetats i Mölndals kommun. Planeringen avser alla anställda och berättar i korta drag vad fortbildning/kompetensutveckling/vidareutbildning kommer att handla om.

Det som vi vill påpeka är att intresse hos deltagarna för fortbildning som råder måste öka och sättet att initiera fortbildning måste synliggöras för dess deltagare. Kommentarer i enkäten som ”Jag valde språket, men PIM är obligatorisk och jag ser inte meningen med den”, för vårt resonemang vidare: Deltagarna måste få översikt av planeringen och inse att allas behov råder över den. Vår undersökning visar att utarbetning av fortbildnings planering ska göras tillsammans med lärare/fritidspedagoger. Det är viktigt att sådan planering syns på arbetsplatsen och är lätt tillgänglig för läraren/fritidspedagogen. När de tar del av den så kommer motivationen att öka och lärare/fritidspedagoger kommer att ha mer insikt i skolan/verksamhetens behov. På så sätt kan de lättare acceptera de fortbildningsmöjligheterna som finns och inse syfte med dessa. Genom att utarbeta planering av fortbildning tillsammans med lärare/fritidspedagoger, skapas större insyn att fortbildning som de väljer själva, (kompetensutveckling) samt fortbildning som anordnas pga. kommunens direktiv har en gemensam mening. Genom den planen kommer gemensamma studiedagar som till större del upplevs som varken bra eller dåliga få en innebörd.

Vår undersökning visar hur viktigt det är med motivationen hos lärare för fortbildning som anordnas på skolan/verksamheten. De har behov av att se vad en fortbildning leder till och hur den kommer att läggas upp. Lärare/fritidspedagoger tycker själva att fortbildningsplanering ska komma från både de själva och skolledningen.

Motivationen är någonting som kan ses på olika sätt. Dysthe i *Dialog, samspel och lärande* lyfter begreppet motivation från ett sociokulturellt perspektiv vilket innebär att motivationen finns infälld i samhällets och kulturens förväntningar i ett meningsfullt sammanhang. Hon menar också att den kognitiva och den sociokulturella synen på motivation, kompletterar varandra. (Dysthe, 2003, s.38-39)

Syftet och mål är en viktig del i fortbildningen. Målen med fortbildning är oftast knutna till hela skolan/verksamheten, därför behandlas olika tema på studiedagar. Studiedagar uppfattas som onödiga eller dåligt planerade enligt vår undersökning. Därför ser vi vikten i den gemensamma planeringen och lärarens vardagliga tillbakablick på planeringen som ligger till hands. Skolans verksamhetsplan är oftast den huvudplanering där olika utvecklings projekt på arbetsplatsen omtalas i positiva ordalag. Där beskrivs vilka områden som ska utvecklas, vad skolledningen har och vad den enskilde läraren/fritidspedagogen har för ansvar. En sådan planering kan innehålla olika planeringsområden och vad som kommer att ingå i dem. Läraren/fritidspedagogen kan då lättare få överblick samt utvärdera sina egna behov av individuell fortbildning. (Skolverket, *Verksamhetsplan 2008*)

5.4.2 Artefakten påverkar lärarens intresse och motivation

Vår undersökning pekar på att fortbildning som genomförs på arbetsplatserna initieras både från skolledning och från lärare. Det som sker är att lärare och skolledning kommer med olika fortbildningsplaner i vilka lärarna har svårt att se om det tagits hänsyn till deras önskemål. Den planen som skolledningen initierar med kommunens direktiv, är den fortbildning skolans/verksamhetens lärare har under året som obligatorisk. Den förs vidare till lärare/fritidspedagoger utan utförligare motiveringar. Lärare/fritidspedagoger går genom den och känner motvilja. (t.ex. PIM) Situationen som uppstår här skulle undvikas om planen som skapades tillsammans var till hands och lärare/fritidspedagoger kunde gå tillbaka och revidera upplagan. Lärarna ser oftast positivt på utvecklingen på arbetsplatsen, vilket är positivt. Med en genomtänkt planering skulle motvilja hos lärarna undvikas och ett tydligt syfte med den gemensamma fortbildningen skapas. Det som kom fram är att det var alldeles för lite med fortbildning som rör de aktuella problem som dyker upp i klassrummet som specialpedagogik, matte och liknande. På det här sättet skulle lärare/pedagoger bredda sitt synsätt och istället för klassrumsproblem se hela skolans/verksamhetens utveckling i den valda fortbildningen. Det vi presenterar i föregående text upptäcktes även vid andra empiriska undersökningar av fortbildning. (Emsheimer, 1992)

Olika intresse med olika aktörer/grupp aktörer (alla som är med och planerar den gemensamma fortbildningen), uppstår motsättningar och konflikter. För att organisationen ska fortsätta, utveckla krav på att uppnå balans mellan de olika intressena då söks förklaring hos aktörerna om deras agerande. (Skolverket 1999, s.7)

När det gäller personalens kompetensutveckling är fortbildning oftast knuten till ämnesteoritisk och ämnesdidaktiskt innehåll samt innehåll som främjar elevernas måluppfyllelse. Genom enkäten och intervjun med lärare/fritidspedagoger förekom att deras val av innehåll ofta var exempelvis skapande, matte, språk, specialpedagogik och annat som de direkt kunde applicera på sin undervisning/verksamhet. Kommunen och stadsdelsförvaltningen lägger fram förslag om vad fortbildningen ska handla om under året samt antal deltagare. Lärare/fritidspedagoger kan genom att ta del av detta förslag få en förförståelse för planerad fortbildning vilket kan öka deras motivation att delta i några av dessa. (*Bou – förvaltning 2008*)

I vår enkätundersökning visar en del svar att några vill studera på egenhand, vilket de kan få. Det har också visat sig att personalen har motivation till sin utvecklingskompetens och sin skola/verksamhet. De vill ha mer fortbildning med lite hjälp från ledaren. I den förskola som vi har undersökt, har vi märkt att personalen har större intresse av all fortbildning, medan fritidspedagoger och lärare önskade mer specifik fortbildning. Efter att ha fått fortbildning och utvärderat den, menar en rektor (på förskolan) att även de som inte var intresserade av fortbildning innan, kommer och frågar efter det efteråt. Man kan säga att deras motivation har väckts, kanske p.g.a god läromiljö vilket man enligt det sociokulturella perspektivet anser kan stimulera aktivt deltagande. (Dysthe, 2003, s.38) I enkätundersökningen kan man också se att nästan alla vill ha någon form av fortbildning. Vissa vill ha mer information om fortbildning, andra vill ha mer valmöjligheter och ytterligare några vill att de själva ska få bestämma i första hand.

Faktorer som påverkar valet av fortbildningen enligt lärare/fritidspedagoger kommer från skolledningen och dem själva. De anser att i många fall ligger det största ansvaret hos rektorn att välja fortbildnings form och tema. Det här valet upplevs inte ofta tillfredställande från lärarens/fritidspedagogens sida.

Vilken fortbildning som råder kan leda till olika uppfattningar hos läraren därför föds missnöje kring gemensam fortbildning. Vad läraren har för behov och vad skolledningen kommer fram till kan leda till olika åsikter om vilken fortbildning som bör prioriteras. Vår undersökning visar att lärare/fritidspedagoger är nöjda med den individuella fortbildningen men mindre nöjda med den gemensamma. I det här stycket vill vi igen påvisa vikten av den gemensamma planeringen för skolan/verksamheten. Den upprepar sig ofta under vår undersökning i samtal med lärare/fritidspedagoger.

Variation i form av workshop, studiebesök, adekvat litteratur och dylikt är former som borde förekomma i studiedagar (dagar avsatta för den gemensamma fortbildningen) för att hålla fortbildningen attraktiv för lärare/fritidspedagoger. Dessa former ses oftast som ett sätt att initiera det valda temat (kommunen, lärare/fritidspedagoger) som kommer att råda över studiedagen. Friskolan hade mer variation i sina former av fortbildning. Denna planerades i förväg vilket gav fritidspedagogerna bättre insyn i vad de skulle arbeta med under året. Motivationen ökade och fritidspedagogerna såg fram emot sina fortbildningsdagar. Vid en skola i undersökningen framgick det att fortbildningsdagarna var dåligt planerade vilket medförde att lärarna visade svagt intresse för fortbildning.

5.4.2 Utvärdering – viktigt underlag i planeringen

Utvärdering av fortbildning sker oftast av anordnaren till fortbildningen. I vissa fall så genomförs utvärdering på skolan/verksamheten, när den som fortbildat sig kommer tillbaka från fortbildningen. Pedagoger har gemensamma pedagogiska diskussioner, vilka de själva ej betraktar som utvärdering. De vill istället att utvärderingen ska ske enskilt och gemensamt genom t.ex. skriftligfrågeformulering eller enkät.

”En god lärare bör distansera sig och ha förmågan att se sina egna val se orsaken i sina val och att kunna utvärdera dem på olika nivåer, samt utifrån utvärderingsresultaten vidare utveckla undervisning/verksamheten.” (Kernell, 2006, s.104) Michael Quinn Patton har formulerat en definition av utvärdering ”att utvärdera innebär att man systematisk samlar in information om de aktiviteter, egenskaper och resultatet som hör till en viss åtgärd, person

eller produkt för att särskilt utsedda personer ska kunna öka kunskapen” (Björndal, 2007, s.11).

Lärare/fritidspedagoger lägger stor vikt på utvärderingen. Genom att ha genomfört vår undersökning och tagit del av en del forskningsresultat kan vi se vilken väsentlig roll utvärdering har i framtidsplanering av fortbildning speciellt inom lärarlyftet. Lärarlyftet är en sådan fortbildning som anordnas av staten för lärare/pedagoger med undervisningsbehörighet. Staten har tre krav på lärare/pedagoger: 1- att vara anställd, 2- att bli godkänd från huvudman och att 3- ha högskoleexamen. (se förordning om statsbidrag SFS 2007:222, samt skolverkets hemsida www.skolverket.se/fortbildning)

Det finns också en plats för obehöriga lärare att genom Lärarlyftet få behörighet. (t.ex. gäller det lärare/pedagoger som undervisar på högstadiet men har lågstadiets behörighet)

Den lärare som läste genom Lärarlyftet i vår undersökning hade ingen direkt kontakt med skolhuvudmannen utan det sköttes via rektorn. Däremot var alla kurser som läraren valde i samråd med rektor och vad skolan behövde men å andra sidan så hade läraren fria händer i urvalet på den skolan. Kurserna som läraren kunde välja går att söka genom www.studera.nu.

Medarbetarsamtal, enkät, pedagogiska diskussioner och utvärderingar låg till grund för läraren när hon valde dessa kurser. I den korta beskrivningen om Lärarlyftet som finns ute på nätet står att lärare inte har några krav på sig att få godkända betyg i de valda kurserna. Det som förekom på de undersökta skolorna är att det var ett litet antal lärare som visade intresse för Lärarlyftet och pga. detta var det väldigt lätt för rektorer att välja vilka som skulle gå kurserna.

En anledning till ett så litet intresse kan vara dålig information på arbetsplatserna och det som nedan påpekas från Lärarnas riksförbund.

”Det finns för många exempel på att man inte får fulla pensionspoäng eller att man inte får resor eller kurslitteratur betald ”säger Metta Fjälkner, ordförande i Lärarnas riksförbund i sin tidning.

5.5 Intervjuundersökning – rektorer

Deltagare var rektorer på förskolan, skola samt en biträdande rektor på friskolan. Från början var syftet att alla rektorer, på de fyra arbetsplatser som undersökningen applicerades på, skulle vara med. Eftersom rektor på den fjärde skolan inte svarade på mejl eller hade tid för telefonintervju föll den skolan bort i intervjuundersökningen (bara rektors del).

5.5.1 Resultatredovisning

Organisations yttre angående fortbildning I skolans värld så kunde man se att även rektors position är begränsad när det gäller valet av fortbildning. Rektorn får ett direktiv från förvaltningen som i sin tur får den från kommunen. Läraren bestämmer sin fortbildning i samråd med rektor. På friskolan tar de själva hand om fortbildning oberoende av kommunen. De utvärderar sin verksamhet själva och med den planerar de den fortsatta fortbildningen i syfte att öka dess kvalitet. Det som är svårast är fortbildning för fritidspedagoger som bara har fyra studiedagar men rektorn ser till att de fritidspedagoger som arbetar både i klassen och på fritids får enskild fortbildning och därmed mer tid för den egna kompetensutvecklingen. Förskolan styrs av verksamhetens kvalitet. Det är det senaste som kommit från kommunen. De arbetar både utifrån personalens behov och utifrån kommunens direktiv. De använder sig

mycket av den egna utvärderingen för att planera den framtida fortbildningen. Här förekommer även eldsjälarna dvs. handledare som går på fortbildning och hjälper sina kollegor att komma åt kunskapen på det viset.

”Under året så var det många gemensamma fortbildningar som matte, PIM som är webb-baserad och handlar om data användning, PBS som handlar om problemlösning i gemensamt dilemma. Jag har även två lärare som dokumenterar och för vidare sina inhämtade kunskaper till arbetskamraterna. De får tiden som är avsatt just för denna planering.” (Ur intervju av rektor på förskolan 2008 05 08)

När det gäller att organisera fortbildningen som äger rum på studiedagen läggs det största ansvaret på rektor (skola, förskola) eller biträdande rektor (friskola). Rektorn på skolan planerar dessa dagar i förhållande vad som kommunen kräver samt i samråd med lärare och deras intresse. När det gäller fortbildningens form så brukar det vara olika former av fortbildning men mest förekommer roliga föreläsningar till diskussionen som följd. På friskolan så hade biträdande rektor huvudansvaret för fritidspedagoger och deras fortbildning, samt att biträdande rektor fick redogöra för rektorn om den valda fortbildningen, speciellt när det gäller ekonomi. På förskolan tar rektor till sig mycket av vad som kommunen och staten kräver av förskolepersonal och då väljer hon den adekvata fortbildningen. Det var under den senaste tiden ganska mycket av fortbildning som rektorn fick stoppa. Rektor har tillsammans med personalen både via medarbetarsamtal och APT (arbetsplatsträff), kommit fram till vad fortbildningen ska rikta in sig på. Fortbildningen planerades sedan efter både de gemensamma fortbildningsdagarna och den enskilda kompetens utvecklingen.

Fortbildningsformer som kommer från kommunen och vad läraren vill ha kan skilja sig och därmed påverka planering av kollektiv/individuell fortbildning. När det gäller Lärarlyftet/individuell fortbildning så fick skolan direktivet från kommunen hur många som får gå och hur många poäng de fick läsa, två 30 poängare eller fyra 15 poängare. ”Det var inte svårt att välja vilken som skulle gå eftersom bara en anmälde sig.” (ur intervju med rektor) Kommunen lägger fram även den obligatoriska fortbildningen som fastställts av rektor. Rektorn ringer runt till olika anordnare och samtidigt tänker på den ekonomiska biten, vissa fortbildningsanordnare prioriteras pga. deras sätt och kvalitet. Friskolan har inte erbjudit någon lärare eller fritidspedagog att vara med i Lärarlyftet men det kanske kommer. När det gäller fortbildningen i stort så får de en viss fortbildning som kommer att gälla på hela friskolan men i övrigt så ansvarar de själva för vilken fortbildning de väljer. Det är ingen av personalen i övrigt som fått läsa på högskolan på sin arbetstid. I så fall får de läsa på kvällar. En fritidspedagog läser till Montessorilärare och det gör hon på halvtid. Rektorn kan inte erbjuda henne arbetstid som lästid utan de löser det på det viset att hon får vissa dagar ledigt och ersättning för kurslitteraturen. Friskolan får inga hänvisningar från kommunen eller förvaltningen när det gäller fortbildning. Det som gäller är läroplanen och så Allmänna råd för fritidshemmet gäller och med den så kommer en viss hänvisning om fritidspedagogernas fortbildning dvs. kompetensutveckling. På förskolan har inte någon av pedagogerna fått erbjudande att läsa på Lärarlyftet. ”Lärarlyftet riktar sig mest till skolan och personalen där.” förklarar rektor. Rektorn på förskolan har i alla fall fått information att någon sådan fortbildning kommer att påbörjas hösten 2008.

En organisation kan skilja sig även i avseende på hur mycket rektorn kan ta till sig av lärarens/fritidspedagogens önskemål. Rektorn på skolan kunde ta i större utsträckning ta hänsyn till lärarens behov. De kommer överens om fortbildningen som leder till lärarens ökade kompetens på medarbetarsamtalet, som i vissa fall leder även till löneförhöjning. Friskolan erbjuder sina lärare och fritidspedagoger fortbildning genom kortare kurser, m.m och dylikt som deras eget val till kompetensutveckling. Rektorn tar en viss hänsyn till fritidspedagogernas önskemål samt att hon även lägger fram den fortbildning som ska vara för

alla så att alla dessutom har möjlighet att anmäla sig, i år var det Montessoriuutbildning. De här kurserna som läggs fram leder även till påökning av lönen. På förskolan gick rektorn igenom tillsammans med sin personal och kom gemensamt fram till vilken fortbildning läraren ska få. Det handlar både om att ta fram det som det finns behov av för verksamheten och det läraren själv anser att hon/han ska gå på. Sista tiden så har rektor uppmärksammat vissa behov och med det kommit fram till att alla behövde gå på arbetsmiljö, då fick alla gå och lära sig hur de ska skapa den goda arbetsmiljön på sin arbetsplats. Dessutom så har hon via medarbetarsamtal erbjudit sina lärare fortbildning när det gällde deras egen kompetensutveckling.

Det som kan skilja aspekterna i fortbildningsorganisationen är även situationen som råder på arbetsplatserna. Det kan vi förtydliga med följande svar: På skolan arbetar personalen med målrelaterad fortbildning som är gemensam för alla lärare i stadsdelen. Samt att läraren har den individuella planeringen som oftast leder till ökad kompetens. På friskolan kommer de att fortsätta med den gemensamma fortbildningen. Biträdande rektor tyckte att det var väldigt viktigt med Montessoripedagogik och hon menar också att det stärker arbetslaget när de gör saker tillsammans. Sedan kommer det kvällar med roliga föreläsningar och några eftermiddagar med skapande som är viktig del i fritidspedagogernas vardag. Det kommer även att satsas på den individuella fortbildningen där var och en får gå på någonting under året. På förskolan när det gäller gemensamma fortbildningen så kommer det att handla om nya mål som personalen tillsammans sätter upp. ”Då blir det som det var i år TRAS - språkutveckling eller något annat. ”Då var det två arbetslag som gick på sådan fortbildning efter utvärderingen kommer de att se om de kommer att fortsätta med liknande. När det gäller den enskilda fortbildningen ser rektorn till att var och en ska få den fortbildning de behöver. ”Men det är klart att alla inte kan gå på en gång och att man ser till att de som behöver det få det i första hand, fortbildning relaterad till verksamhetens mål.”

Undersökningen visar att rektor och biträdande rektor använde sig av medarbetarsamtal samt grupp samtal, samt enkät för att organisera kollektiv/individuell fortbildning. Alla lärare, på en av våra undersökningsskolor, fick medarbetarsamtal med deras rektor som en diskussion kring fortbildning, enskilt. All personal på denna skola fick dessutom svara på en enkät som gällde deras gemensamma fortbildning, därefter planerades studiedagar, samt att i studiedagar även inbakades den fortbildning som kommunen krävde.

På friskolan använde sig biträdande rektor av medarbetarsamtal, där rektorn tar upp vad som är relevant för verksamheten och vad som förväntas av läraren/pedagogen när det gäller deras kompetensutveckling. På det samtalet kommer de fram till vad som läraren/pedagog ska fortbilda sig inom. När det gäller den gemensamma fortbildningen så har biträdande rektor använt sig av de mål som råder på skolan och därefter planerat för alla. Montessori var en sådan fortbildning och sannolikt så kommer hela skolan att fortsätta med den. På förskolan har rektor tillsammans med medarbetarna kommit fram till och planerat det gemensamma och enskilda fortbildningsplanet. Det gjordes via medarbetarsamtal.

Rektorn bestämmer vilka få gå på den individuell/kollektiv fortbildning men det är vissa faktorer som påverkar urvalet.

Det var inte stora problem att välja läraren som gick på fortbildningen via Lärarlyftet för att det var bara en som anmälde sig. Till största del så får alla lärare fortbildning 134 timmar per skolår eftersom det omfattar deras avtal. Vilken fortbildning det blir kommer till en del från dem själva och dels från kommunen och rektorn. Skolan har avsatt fyra dagar per skolår för den gemensamma fortbildningen. På friskolan försöker biträdande rektor fördela så det blir

någorlunda jämn spridning. Då de som arbetar heltid får lite mer. Orsaken för det är att dessa pedagoger har flera roller i skolan, som lärare i t. ex idrott, stöd till lärare klass 1-3 och fritidspedagoger, på fritids. Friskolan har 4 dagar avsatt för fritidspedagoger och 24 för lärare när det gäller fortbildning.

På förskolan är det både personalen och rektorn som råder över vilka som ska gå på en viss fortbildning. Rektorn har tillsammans med sina medarbetare kommit fram hur de löser vissa problem som dyker upp när personalen fortbildar sig. Framförallt så tar de vara på de fyra dagar som de har för den gemensamma fortbildningen under året, de planeras redan innan. Personalen löser varandra på arbetsplatsen när någon av de ska fortbilda sig. Rektorn ser vilka som får gå på fortbildning och att alla får en möjlighet.

Samtal med läraren eller medarbetarsamtal kan läraren använda för att tala om för rektor vilken kompetens han eller hon vill utöka och även få synpunkter från rektor vilka kompetenser som behövs för hela skolans utveckling. I dessa samtal används inte begreppet fortbildning utan kompetensutveckling. I dessa samtal diskuteras bara lärare och deras fortsatta progression för att nå skolans/verksamhetens mål.

Vi har sett i vår undersökning att skolans utveckling är en väsentlig del i lärarens fortbildning. Läraren måste börja tänka på verksamhetens/skolans utveckling och ha översikt över den, samt se behoven som finns i klassrummet för att få alla delar som är väsentliga i fortbildningen. Rektor kan vara storhjälp för läraren när det gäller att få lättare insyn i behov som råder på arbetsplatsen. Vår undersökning behandlar dessa aspekter i lärarens fortbildning. Den första aspekten visas i den kollektiva och individuella fortbildningen/kompetensutvecklingen som råder på arbetsplatserna.

På skolan/verksamheter uppmanades båda fortbildningsformer. Kollektiv med meningen att utveckla verksamheten, tänka på fyra delar i deras kunskapslyft.(målplanerad fortbildningsplan - förnyas i samarbete mellan skolledningen och personal)

Individuell för en ökad kompetens hos personalen. Därmed kunde det skilja sig mellan olika yrkeskategorier i hur många dagar personalen får för fortbildning. Skolan är stängd fyra dagar per skolår. 10 dagar får lärare för gemensamma fortbildningar. Den lärare som går på Lärarlyftet kommer att hålla föredrag på en av dessa dagar. På friskolan pågår både den kollektiva och enskilda fortbildningen. När det gäller fritidspedagoger på friskolan så hade de fyra dagar avsatta för den gemensamma fortbildningen. De brukar ha ett tema varje år och då föreläsningar brukar handla om det temat som är gemensamt för hela skolan. Friskolan har för övrigt fem dagar stängt men bara fyra för fritids, lärare har tjugofyra dagar. En dag så åker hela skolans personal på resa som är förutbestämd, efter det kommer att planeras det fortsatta gemensamma fortbildningen. Även på förskolan förekom båda former av fortbildningen. Det satsas mycket på båda, enligt rektorn. Hon diskuterar och planerar utifrån verksamhetens mål och i samråd med personalen. Rektorn uppmanar även fortbildning som försiggår på egen hand. Hon kan inte kompensera mycket i tid men hon ser till att dessa personer får vissa dagar ledigt och litteratur de behöver.

Den andra är skola/verksamhets utveckling vilken ses som en viktig del i lärarens fortbildning i form av projekt och pedagogisk dialog som genomförs på arbetsplatserna. Rektorn på skolan ansåg att skolutveckling är ett arbete som ständigt pågår. Senast på skolan var ett matteprojekt där hela skolan var involverad. Då hade hela arbetslaget fått fortbildning i detta. De arbetar

även med ökade föräldrars inflytande på skolan där föräldrar erbjuds sitta i föräldrarådet, alla är välkomna att vara med på dessa möten. På friskolan tyckte biträdande rektor att skolutveckling är något som pågår hela tiden. Allt som alla gör är en del av skolutvecklingen. Alla möten som personalen har i olika syften måste ingå i en förbättringsverksamhet. Allt är viktigt: medarbetarsamtal, utvärdering, måndags möte och alla möten som skolan kan gå vidare med. Sedan kommer det stora förändringar och då fokuserar alla lite mer på sådant som kommer att leda till detta. På förskolan anses att allt de arbetar med sätts i förändring och utveckling både när det gäller verksamheten och barnens utveckling. Senast var det matematik som skulle ge bra grunder för barnen att lyckas i skolan. Då har det arbetats mycket med det och personalen har fortbildats inom matematik.

Den tredje aspekten är utvärderingar som äger rum på olika sätt i olika skolor/verksamheter. Skolans rektor använde sig av olika former av utvärdering vid olika utbildningsformer (individuell/kollektiv). Den kan ske både i skriftlig eller muntlig redovisning. Många behandlas i den gemensamma diskussionen som oftast sker efter en föreläsning, workshopen. Dessa utvärderingar som ligger till grund för näst kommande utbildning. ”Däremot så gör jag aldrig utvärdering av läraren själv genom att se att utbildning verkligen gett honom/henne den kompetens som var menad.”(ur intervjun med rektor) Men det kommer på medarbetarsamtal i fall läraren själv inte är nöjd och känner behov av mer utbildning inom det relevanta ämnet.

På friskolan så hade biträdande rektor haft en enkät som utvärderings underlag men hon slutade med den. Nu sker utvärderingen mest genom samtal och diskussioner som står som underlag för nästa utbildning.

Förskolan utvärderar utbildningen genom diskussioner och samtal, samt att de dokumenterar det. Två personer är avsatta för det och de får tid så det blir gjort. Med det utökades intresse för utbildning. Genom givande och tagande utökas motivationen hos personalen och med det utvecklas verksamheten.

Studiedagar är obligatoriska. Lärare på skolan och förskolan, samt fritidspedagoger har olika antal studiedagar. De används för den gemensamma utbildningen. De upplevs olika från pedagoger och rektorer. Rektorer har på sitt ansvar att organisera dem och temat ska vara gemensamt för hela skolan. Lärarna tycker för det mesta att rektorerna inte lyckas med det, rektorerna däremot tror att de väljer bra föreläsare och anordnare. Dilemman uppstår mest i valet av gemensammas teman samt när rektorerna inte kan annat än tillåta att viss personal tar ut den inarbetade tiden som ledighet när skolan/verksamheten tillåter. Det blir lättast när barnen/eleverna är lediga. Det är den mest lämpliga tiden.

Ekonomi på skolan/verksamheten råder över valet av anordnare, i vilken utsträckning utbildning äger rum samt vilka former förekommer.

Skolans rektor använde sig av olika anordnare.

”Senast när jag skulle ordna en föreläsare i samtalskonflikt- metodiken så var det väldigt svårt att hitta en lämplig anordnare. Men annars brukar det gå bra och lärare och övrig personal brukar vara nöjda.” På friskolan får biträdande rektor två brev i veckan från olika anordnare. Det finns både privata föreläsare, från högskolan och andra enskilda. Hon tyckte att många höll hög kvalitet och har sällan blivit besviken. På förskolan har valet av anordnare som högskolan och GR varit bra val och alla är nöjda. Rektor använder sig även av handledning av egen personal som gått på en viss utbildning och därefter förmedlar kunskaper vidare till sina kollegor.

Skolans rektor brukar för det mesta ha olika föreläsare och diskussion som följd. Men workshop och drama var eventuella inslag på studiedagar beroende på vilken tema som ska behandlas. På friskolan brukar vara föreläsningar, drama, workshop, studiebesök, läser litteratur, även föreläsningar på Pedagoggen har varit intressanta eftersom VFU - are har tipsat dem. På förskolan är det mest föreläsningar, diskussioner, litteratur som pedagoger läser och rektorn medger att de får ha i lärarrummet.

I det här stycket redovisas ekonomiska resurser angående fortbildning av lärare och skolledningen. Skolans rektor ansåg att de hade tillräckligt med resurser och att verksamheten får den tillbaka i form av den gemensamma fortbildningen. De har 2000kr per skolår och lärare där räknas även rektorns fortbildning. På friskolan så har de 200 000 per år både för lärarens/fritidspedagoger och skolledningen dvs. rektorer. Förskolan har 800 kronor per år och heltidare. Även överskotten som sparas under året fördelas sedan på framtida fortbildningen.

Rektorernas fortbildning kom från deras respektive chefer som sitter i förvaltningen eller kommunen (kommunal skola). Biträdande rektor fick förslag från rektorn på skolan (friskola). Förslaget innehåller kursens namn och datum (dvs. när kursen startar och slutar) och framförs till rektorerna via medarbetarsamtal. Det är viktigt att påvisa att kurserna i fortbildningen ges vid olika tillfällen. På samtalet diskuteras planen och rektorer ger syna synpunkter, men ifrågasätter inte förslaget. Rektorerna anmärker även att respektive chef redan kryssat eller på annat sätt märkt den obligatoriska fortbildningen. Efter genomgången tar sig rektor tid och kollar genom förslaget och skickar åter det. Respektive rektor valde att ta del av den frivilliga fortbildningen samt kryssade tillfällen i obligatoriska. (samma kurser som ges vid olika tidpunkt)
”Det förekommer att vissa dagar är jag både på kursen en förmiddag och i verksamheten på eftermiddag.”

5.5.2 Yrkesskillnader i fortbildningen.

Att arbeta som lärare/fritidspedagog mot yngre åldrar inom förskolan och skolan kan innebära olika utbildningsmöjligheter för pedagoggen. Skolans och förskolans budget för utbildning har här också stor betydelse. Läraren på skolan har 134 timmar, på förskolan 104 på friskolan 124 timmar eller 24 dagar, fritidspedagoger och förskolans lärare har 4 dagar avsatta för den gemensamma utbildningen, lärare har 10 studiedagar. Syftet med studiedagar är gemensam utbildning som skolans rektor ansvarar för. De planeras och organiseras lite olika. De kan innehålla gemensamt tema, diskussionen kring olika föreläsningar osv. Förskolan hade stängt 4 dagar och dessa användes för gemensam utbildning. Men de hade även en gång i månaden möte där de diskuterade olika utbildningar. Dessa tider regleras av avtal som råder på respektive skola/verksamhet.

Det gäller obligatorisk närvaro vid studiedagar. Men i detta stycke vill vi betona att närvaron kan påverkas av inestående timmar. ”Lärare kan kvittera bort en studiedag om han/hon har inestående kompensations tid.” Även på friskolan var alla studiedagar obligatoriska och man kunde kvittera dem om man hade mycket inestående tid. Förskolan har fyra obligatoriska studiedagar.

5.6 Analys av rektorernas intervjuer

När det gäller organisationen av fortbildning mellan skolorna/verksamheter och friskolan skiljer sig det inte mycket hur den är planerad. Den kommunala skolan får direktiv från kommunen oftast via stadsdelsförvaltningen. Friskolor är oberoende, men de styrs av målsättningen i läroplanen.

Kommunala skolor/verksamheter väljer till en viss del att utbilda vissa medarbetare vilka fungerar som stöd för sina arbetskolleger genom att fungera som eldsjälar dvs. som handledare på arbetsplatserna vilka överför den kunskapen de skaffat sig via olika fortbildningar.

Analys av vår undersökning fick oss att se likhet med Emsheimers undersökningen där han drog liknande slutsats. Vår undersökning skiljer sig på det visset i att vi inte tagit med alla aktörer från skolledningen och i mindre antal undersöknings skolor/verksamheter. Aktörer i fortbildningsplaneringen ska ha fasta grepp om vilken fortbildning som borde gälla genom att ha en medveten uppfattning om de effekter som uppkom genom föregående fortbildning dvs.genom att ha översikt över utvärderingarna. Aktörerna ska ta till sig att deras olika ställningar, intresse och motivering påverkar planeringen.

Emsheimer presenterar utvecklings uppgifter som borde gälla alla inblandade aktörer i fortbildningsplaneringen.

- Fortbildningskoncept som skulle vara medveten uppfattning mellan verksamhetens krav och lärarens upplevda behov och problem. Eventuella konflikter som uppkommer ska lösas .
- Fortbildningsplanering – skolledningen ska systematiskt arbeta i planeringen. I diskussionen med läraren (enskild och i grupp) lägga fram förslag för ett område i taget.
- Pedagogisk diskussionen – lärarens uppgift att framföra vardagliga problem. Skolledningens uppgift är att notera och diskutera problemet med läraren.
- Fortsatta undersökningar ska ge en förbättring av skolledningens förmåga i fortbildningsplanering. Utvärderingar och fortbildnings effekter ska ge både till läraren och till skolledningen ett medvetet grepp i organisering av fortbildning. (Emsheimer, 1992)

När det gäller konceptet som ska påverka fortbildningsplanering har vi hittat några grundprinciper som: förhållande mellan verksamhetens krav och lärarens behov. Utvecklings uppgifterna som kan gälla vår undersökning är:

- För att skapa förståelse för den krävda fortbildningen, som är avsatt för läraren borde skolledningen initiera gemensamma fortbildningar, som planerades i samfund med läraren/fritidspedagog. Kommunen/skolledning ska presentera kompetensutvecklingsplanen till läraren/fritidspedagogen och på det sättet tydliggöra det som står i den gällande verksamhetens/arbetslagets progression eller annat som prioriteras under året.
- Lärarna ska anteckna alla pedagogiska diskussioner och problem de har i vardagen och med dem styrka behoven som i sin tur påverkar den gemensamma planeringen.

Vi vill gärna påvisa att kommunen ska inneha en sådan planering.

Kommunen ska ha en plan för lärarens kompetensutveckling/fortbildning. I skollagen (2kap.7§) och propositionen som läggs fram på grund av den nya lärarutbildningen (Prop 1999/2000:135). I denna ändras begreppet fortbildning och ersätts med kompetensutveckling. Anledningen motiveras med att kompetensutveckling är ”vidare begrepp än fortbildning”. Kompetensutveckling rymmer ämnesbreddning och ämnesfördjupning, forskning och utvecklingsarbete samt annat verksamhetsutvecklings och arbetslagsutveckling inom förskolan, skolan och vuxenutbildning. (Folkesson, 2004 s.35)

Vidare påverkas fortbildningsplanering av ekonomi. Ekonomin skiljer sig genom att en viss del av det som fördelas har avsatts i kommunens budget till alla skolor. Sedan får skolan/verksamheten en del av de pengarna men enligt rektorerna måste även rektor och personal se över sin ekonomi. De pengar som sparas in får personalen i form av fortbildning. (förskolans rektor) Vi får intrycket att senare års decentralisering med innebörd att kommunen istället för staten ansvarar för skola/verksamhet medför nya förmåner för lärare genom god ekonomisk hushållning.

Ekonomin påverkar fortbildningsplanering i alla avseende. Vi redovisar de summor som gäller respektive skolan/verksamhet och dess påverkan på valda fortbildning. Genom vår undersökning så fick vi uppgift om den exakta summan som respektive skola/verksamhet fördelade mellan sina anställda när det gäller fortbildning. Förskolan hade 800 kronor per person/år, skolan 2000 per person/år och friskolan ca 200 000 för personalen/år, i detta ingick även fortbildning för skolledare dvs. rektorer och biträdande rektorer. Mölndals kommun hade avsatt sammanlagt 2 470 000 kr för all kompetensutveckling av personal (Bou – förvaltningen, 2008)

Kernell (2006) tar upp kvalitetshöjning inom verksamheter som viktig del i lagarbeten. Han betonar att sådan satsning är ”sällan gratis”.

Vilka som får genomgå fortbildning väljs i stort sätt av rektor men alla har enligt avtalet rätt till fortbildning. Ett visst direktiv kommer även från kommunen när det gäller antalet som i Lärarlyftet.

Avtal är olika för olika yrkeskategorier, samt att vissa överenskommelser kan förekomma på olika arbetsplatser. När det gäller val av personer som ska gå på fortbildning använde Emsheimer (1992) begreppet per capita, för att exempelvis beskriva personal som inte gått på fortbildning i år, men gör det nästa år.

Det som vi kom fram till i vår undersökning är att alla får genomgå fortbildning men vilka som får gå beror oftast på lärarens intresse eller motivation, samt den ekonomiska påverkan. Oftast går läraren/pedagogen på den fortbildning rektorn rekommenderar i medarbetarsamtalet. Motivationen kan variera hos läraren/pedagogen. Av vår undersökning framgår att motivationen för IT som är webb- baserad kan hos vissa skapa motvilja och upplevas som tvång men på grund av kommunens direktiv indirekt ett krav. Däremot har kommunen lagt ekonomiska resurser och motivationen till den valda fortbildningen (BoU-förvaltningen, 2008) Lärarens motivation kunde ökas med tydlig presentation av dessa.

5.7 Mejlintervju – fackligrepresentant (Lärarnas riksförbund)

Fackligt arbete kan se olika ut när det gäller att förbättra villkor för läraren/fritidspedagog ang. fortbildning och anställningsform. Det som styr är det centrala avtalsförhandlingar. När

det gäller olika förmåner som lön, arbetstid och arbetsinnehåll är det upp till den lokala fackliga organisationen att bevaka medlemmarnas intresse och tillskriva kompletterade lokala kollektivavtal. Det som gäller är att i första hand facket arbetar med de centrala förhandlingarna. En del kan göras lokalt men är oftast beroende av vilken arbetsgivare läraren/fritidspedagog har.

När det gäller skolan och förskolan borde läraren mot yngre åldrar ha bättre insyn i dessa verksamheter. De här verksamheterna är skilda och med olika läroplan, organisation och arbetsavtal. ”Om man är behörig inom båda verksamheter ska den avtal gälla där man har huvuddelen av sin arbetstid.”

Angående fortbildning så finns det angivet en siffra för lärare inom skolväsendet 104 timmar. Inom förskolan skall detta skötas inom ordinarie arbetstiden. Facket rekommenderar att lärare/fritidspedagoger ska läsa genom avtalet för att komma åt uppgifter som gäller vid olika arbetsplatser.

Den fackliga introduktion består av LR kurser, samt söka jobb kurser dessutom ska det lokala ombudet informera de nyanställda när de kommer till arbetsplatsen. Den fackliga representanten informerar om det som står i den lokala avtal samt lärarens rättigheter och skyldigheter på arbetsplatsen.

Från den fackliga representanten fick vi en redogörelse om vilka avtal som lärare/fritidspedagoger har att utgå ifrån. När det gäller kompetensutveckling så finns det HÖK 07(bilaga M), som skulle vara stark men visade sig fungera ganska dåligt i verkligheten. Han fortsatte: - Den av arbetsgivaren reglerade arbetstiden för heltidsanställd arbetstagare är 1 360 timmar per verksamhetsår. Inom den reglerade arbetstiden avsätts och samlas tid för kompetensutveckling utifrån riktmärket 104 timmar per heltidsanställd och verksamhetsår. Denna tid fördelas mellan arbetstagarna. Förr så fanns det avsatt budget för fortbildningen men inte nu längre. På de flesta skolor så finns det ingen särskild budget för fortbildning.

När det gäller friskolesektor så kan det se väldigt olika ut beroende på vilket avtalsområde man tillhör. De två största är ALMEGA och KFS.

När det gäller förskolan så gäller de lokala avtal och är i stort sätt beroende av arbetsgivaren.

5.8 Analys av mejlintervjun

Fackliga representanter ser sin kamp i att förbättra avtal, genom att visa på fortbildningen som en väsentlig punkt i lärarens yrke. Olika avtal råder på olika arbetsplatser. Det som de ser som sin uppgift är att hjälpa lärare i att arbetsansökningsprocess samt att meddela dem om olika avtal som gäller.

De avtal som gäller är då HÖK 07 som är gemensam för alla medlemmar inom förskolan, skolan och friskolan. I HÖK 07 bilaga 6 beskrivs stimuleringen av fortbildning och kompetensutveckling genom lönestrukturen. Det kommer upp visst antal timmar som gäller för skolan och lärare som är anställda där. Facket (Göteborgs Lärarens Riksförbund) påpekar att sådant avtal skulle gälla även lärare som är anställda på förskolan, men i deras lokala avtal förekommer inte antalet timmar och den fortbildningen som förekommer appliceras alltid på arbetstid.

Eftersom det råder olika läroplaner som Lpo 94 i skolan och Lpfö 98 i förskolan (lokala avtal förkommer) skapas det olika uppfattningar på förskolan och i skolan. I Lpo 94 påpekas tydligt

krav på lärarens kompetensutveckling (s.17). I avtalet HÖK bilaga 6 nämns dessutom antal timmar som ska avsättas för lärarens fortbildning/kompetensutveckling.

I allmänna råd *Kvalitet i förskolan* och *Kvalitet på fritidshem* på sidan 18 respektive 19, framkommer tydliga skillnader om kompetensutveckling för personalen. I *Kvalitet på fritidshem* tas upp att kommunen bör ge tid till personalen för utveckling av verksamheten vilket saknas i *Kvalitet för förskolan* som bara tar upp att personalen ska få tid efter behov i förhållande till förskolans uppdrag.

Genom avtal HÖK 07 får dessa lärare 104 timmar per heltidsanställd och att dessa ska läggas i reglerade tider. Lärare som är anställda på förskolan skall ha samma avtal enligt intervjun med facket. Antal timmar för lärare i förskolan, förekommer inte tydligt i något styrdokument. Det finns bara i form av studiedagar som kan variera mellan 2 till 5 enligt personligt telefonsamtal med Lärarförbundet (Lärarförbundet 2008 04 28). Studiedagar är obligatoriska enligt skollagen. Skollagen ser till att lärare ska ha "högst" fem dagar för fortbildning. (SFS, 2007: 884)

Enligt vår undersökning är att förskolan/fritidspedagoger som inte har undervisningstid och har kollektiv avtal har 4 studiedagar, samt att lärare har 10 egna avsatta dagar varav 4 är gemensamma med övrig personal. Den fackliga representanten pekar på olika lagar som gäller som HÖK 07 och KFS 07 – 10 för olika yrkeskategorier. Vi hade svårighet att hitta i litteraturen vilken antal dagar som stämmer. SFS 1994:1194 (svensk författningssamling) i grundskoleförordningen står att inom skolläsåret ska läggas ut högst fem studiedagar avsatta för planering av skolarbete eller fortbildning av lärare.

Facket ser ofta till att avtal ska följas och kompletteras med olika lokala avtal som de kommer överens om med enskilda arbetsgivare. Det som kommer fram nu är att den lagen som skulle vara starkast inte riktigt följs upp på olika arbetsplatser. Den fackliga representanten poängterade att lagen HÖK 07 tar upp antal timmar som läraren borde ta ut i form av fortbildning. Det som händer är att läraren oftast inte gör det på grund av olika anledningar. Istället används den tiden för planering, administration och som kvittningsbar tid. Det är viktigt att lärare redan från början reder ut vilken avtal som gäller i den skolan/förskolan han/hon anställs.

Det som facket ser som sin uppgift är att meddela alla nya medlemmar om avtal som förekommer. "Medlemmarna är välkomna att kontakta facket med olika frågor." säger den fackliga representanten. "Vår uppgift är även att meddela den nya läraren om hans/hennes skyldigheter och rättigheter på den för medlemmen aktuella arbetsplatsen". Sådana träffar organiseras även i anslutning till Pedagoggen vid arbetsmarknads tillfällen. Då finns det även möjlighet för den nyexaminerade läraren att ta reda på olika avtal, lön, m.m

6. Sammanfattning av slutsatser

- Undersökningens kommuner har redan avsatta planer för årets fortbildnings koncept men dess benämning kan variera. Vi har uppmärksammat att fortbildning som begrepp har nästan försvunnit. Det som är vanligt är begrepp som kompetensutveckling, vidareutbildning, projekt, kvalitét i skolan osv. I SFS används begreppet fortbildning och kompetensutveckling var för sig. Lärarlyftet tar upp fortbildningsbegreppet igen.

BoU tar upp vissa begrepp i sin kompetensutvecklingsplanen. Det är bl.a. vidareutbildning av personer som är anställda som barnskötare men vill utbilda sig till förskollärare. Den tar IT som viktig lärplattform, samt sätter andra fenomen i centrum som lära sig att läsa via skrivning, mediakompetens, biblioteket och dess användning via dator. Det vi kommer fram till är att alla dessa utbildningar som för det mesta anordnas av högskolan, sätter barnen/elevens vardag i centrum. I BoU kompetensutvecklings plan beräknas tiden från början och till avslutning av kurserna, dess finansiering och utvärdering.

- Information till lärare/fritidspedagoger varierar. I vår undersökning förekom att många av deltagare (enkät) inte kände till att en fortbildningsplan finns. Intervjuer med rektorer visar vidare att skolledningen och ansvariga för fortbildning kände väl till olika former, sorter (workshop, kurser vid högskolan) som ligger i fortbildningsplanen vilken ska genomföras under året. Det visar att informationen från skolledningen framförs på ett sätt som inte fångar lärarens/fritidspedagogens uppmärksamhet, eller helt glöms bort.
- Fortbildning kan även indelas i obligatorisk fortbildning och valbar fortbildning. Studiedagar ses som obligatoriska, allt annat som förekommer (t.ex. ämnesfördjupnings kurser) kan räknas som valbara. Det vi kan konstatera här är att sedan 1880 infördes och används olika sorter av fortbildning men studiedag räknas fortfarande som obligatorisk och antalet är samma.
- Styrningen av fortbildningen flyttades från lärarna upp till skolledningen. Staten hade som fortbildningens huvuduppgift att initiera lokal utvecklingsarbete och få till stånd forskning och utvecklingsarbete. Fortbildningen även sågs som kontinuerlig personalutveckling som ligger i det reglerade lärararbetet. Det som förekommer idag, är att staten även bestämmer fortbildningens innehåll vilket tidigare ansågs vara lärarens uppgift. (den gemensamma fortbildningen)
- Kommunala skolor/verksamheter är mindre nöjda med sin fortbildning gentemot friskola.
- Skolor har avsatt tid för kompetensutveckling som i förskolan regleras av den ordinarie arbetstiden. Det ser man tydligt i HÖK 07.
- Aktörer som påverkar fortbildnings planering ska vara mer tydliga. Lärare ska föra dokumentation, skolledningen ska framföra utvärderingens resultat samt fortbildningsplanen. (t.ex. BoU)

Referenslista

Litteratur:

Björndal, Cato. (2007). *Det värderande ögat. Observation, utvärdering och utveckling i undervisning och handledning*. Stockholm: Liber AB.

BoU- förvaltning Mölndal. *Kompetensutveckling, BoU - förvaltningen, Personal och skolledare 2008*

Dysthe, Olga (red, 2003). *Dialog, samspel och lärande*. lund: Studentlitteratur.

Emsheimer, Peter (1992). *Debattera fortbildning! En studie rörande fortbildningsplaneringen i Stockholmsregionen*. Stockholm: HLS förslag

Folkesson m.fl. (2004). *Perspektiv på skolutveckling*, Lund: Studentlitteratur.

HÖK 05- *Huvudöverkomelse*, Gemensamt avtal för kommun- och landstinganställda medlemmar - en sammanfattning.

Johansson, Bo & Svedner, Per Olov (2006). *Examensarbetet i lärarutbildningen. Undersöknings metoder och språklig utformning*. Uppsala: Författarna och Kunskapsföretaget.

Kernell, Lars - Åke. (2006). *Att finna balanser. En bok om undervisningsyrket*. Lund: Studielitteratur.

Myndiggeten för skolutveckling. (2005). *Förskolan Är framtidens arbetsplats*. Stockholm. Liber.

KFO- Lärarnas Samverkansråd, Svenska Kommunalarbetsareföbundet, Lärarnas Riksförbund Lärarförbundet samt Fackförbundet SKTF – *Förskolor, Fritidshem & Friskolor (2007-09) - Allmänna anställningsvillkor och löneavtal m m för anställda vid förskolan, fritidshem & fristående skolor*. Stockholm

Skolverkets Allmänna råd och kommentarer (2005). *Kvalitet i förskolan*. Stockholm. Liber

Skolvekets Allmänna råd och kommentarer (2007). *Kvalitet i fritidshem*. Stockholm. Liber

Skolverket. (2007) *Ett lyft i karriären*. Stockholm. Liber

Skolverket. (1999) Rapport nummer 166, *Skolpolitiker, eldsjälar och andra aktörer* Stockholm: Liber

Skolverkets rapport nr 1 (1992): *Vad är fortbildning bra för? En inventering på central kommunnivå av fortbildningen för lärare*. Stockholm: Liber

Skolöverstyrelsen – Socialstyrelsen (1975). *Förskola och grundskola Några upplag till gemensam fortbildning.*

Stukat Staffan (2005). *Att skriva examensarbete inom utbildnings vetenskap.* Lund: Studentlitteratur

Utbildningsdepartementet. (2005). *Läroplan för förskolan, Lpfö 98.* Stockholm. Fritzes.

Utbildningsdepartementet. (1994). *Läroplan för förskolan, Lpo 94.* Stockholm. Fritzes.

Muntliga källor:

1- Intervjuer:

Skola 1: 2 intervjuer (Fritidspedagog) - 2008 04 25, 2008 04 28

Skola 2: 2 intervjuer på två olika skolor (klass 1-3) - 2008 04 28, 2008 05 05

Skola 3: 3 intervjuer (Förskolelärare) - 2008 04 29, 2008 05 07

Intervju med rektor 1 (Fritidshem) - 2008 05 08

Intervju med rektor 2 (Förskola) - 2008 05 08

Intervju med rektor 3 (Skola) - 2008 05 09

Telefonsamtal med Lärarförbundet 2008 04 28

2-Föreläsning:

Gustavsson, Jan Göteborgs Universitet 2006 05 27

Internetkällor

www.lr.se/gbgsd (Mejlintervjun 2008 04 29/2008 05 20)

www.lr.se/HÖK07 2008 05 05

www.lararforbundet.se/material 2008 05 05

www.skolverket.se/fortbildning2008 05 05

www.skolutveckling.se 2008 05 05

www.skolverket.se/Verksamhetsplan2008 (2008 04 14)

www.skolverket.se/sb/d/18152008 05 05

www.skolverket.se/riksdagen/webbnav/?nid=3911&bet=2007:222

www.skolverket.se/fortbildning/1352008 05 05

www.skolverket.se/utbildningsdeparteman/u2007/3168/5S2008 05 05

2008 04 19:

www.skolverket.se/SFS2007:884

www.skolverket.se/SFS2007:222

www.skolverket.se/SFS2007:223

www.skolverket.se/SFS1985:1100

www.skolverket.se/SFS1994:1194

www.skolverket.se/SFS1995:401

www.skolverket.se/SFS1992:394

www.skolverket.se/SFS1988:655

Selma Antic
Helene Luther Lundgren
Fakhri Mesri

Examensarbete: LAU370
Rapportnummer: VT08-1193-4

www.skolverket.se/SFS1995:206
www.skolverket.se/SFS1967:270
www.webropool.se/enkätfrågor 2008 04 07

Artiklar:

Lärarycksförbundet” *lärnarnas*” nr.6, 28 mars- 10 april, 2008. ”Förskolan får sitt eget lärarlyft”

Bilaga : 1 Missiv

Bästa pedagoger!

Vi lever i en föränderlig tid. Det är överflöde av information och ett högt tempo.

Pedagogers kunskaper kan behöva uppdateras och all ny information måste silas för att vi ska få syn på, en utifrån läroplanens mål, relevant kunskap. Som lärare har man ett stort ansvar att följa med i samhällets förändringar och med dessa insikter kunna hjälpa barn/elever i deras utveckling.

Som pedagoger har vi skyldighet att utgå från barnens erfarenhets världar och behov.

Vi, 3 blivande pedagoger, tycker därför, att en viktig del i skolors/verksamheters arbete är fortbildning, hur den sker och på vilket sätt. Vi vill därför i vårt kommande examensarbete skriva om fortbildning med syftet: att undersöka om fortbildning sker i samma utsträckning som behov hos pedagoger uttrycks och ytterst efter barnens behov eller om fortbildningen sker utifrån andra aspekter, såsom beslut från kommuner eller skolledning. Vi tänker oss med denna enkät vända oss till alla pedagoger och även barnskötare, för att få kunskap om hur organisation kring fortbildning brukar fungera och om det finns olika tillvägagångssätt?

Vi vänder oss till er, pedagoger på tre skolor och förskolor i Göteborgs och Mölndals kommun, för att få hjälp med hur era skolor/verksamheter har arbetat/arbetar med fortbildning. Undersökningen kan förhoppningsvis även ge er kunskaper och insikter om fortbildning utöver det ni känt till förut.

Vi garanterar din anonymitet. Enskilda svar kommer inte att redovisas. Vi kommer att använda oss av programmet Excel, för att beräkna svar (utan redovisning av enskilda deltagare)Därefter skickar vi resultatet till er arbetsplats. Resultatet kommer att redovisas i form av ett stolpdigram.

Din skola/verksamhet har tilldelats nummer:

En hög svarsfrekvens är viktig för studiens tillförlighet och vi ber dig därför att vilja hjälpa oss genom att besvara enkäten. Enkäten tar maximalt tjugo minuter av din tid.

Med vänliga hälsningar
Selma, Helene och Fakhri

Bilaga: 2 Enkätfrågor

1- Kön

- man
- kvinna

2- Ålder

- mellan 18 till 25
- mellan 25 till 35
- mellan 35 till 45
- mellan 45 till 55
- mellan 55 till 65

3- Yrkeskategori

- Barnskötare
- Förskollärare
- Grundskollärare
- Fritidspedagog

Övriga kommentarer till ovannämnd fråga

4- Vad har Du för grundutbildning?

- Barn och fritids programmet
- lärare mot yngre åldrar
- Lärare mot äldre åldrar
- Speciallärare
- Ämneslärare
- Fritidspedagog
- Annat

Övriga kommentarer till ovannämnd fråga

5- Hur länge har Du arbetat inom yrket?

- Nyexaminerad
- Mindre än 5 år
- Mer än 5 år

6- Har du genomgått eller kommer Du att genomgå någon slags fortbildning?

- Ja
- Nej

Övriga kommentarer till ovannämnd fråga

7- Vad ska/har den handla/handlat om?

- Språkutveckling
- Matematik
- Elev med särskild stöd
- Dokumentation
- dator i skolan
- annat

Övriga kommentarer till ovannämnd fråga

8- Vad vill Du att en eventuell fortbildning ska handla om?

- Speciellpedagogik
- Språk
- Matematik
- data
- Skapande
- Genus
- Annat

Övriga kommentarer till ovannämnd fråga

9- Vet Du vem Du ska vända till om Du vill fortbilda dig?

- Ja
- Nej

Övriga kommentarer till ovannämnd fråga

10- Känner Du till om det finns någon skriftlig plan för fortbildning på din arbetsplats?

- Ja
- Nej

Övriga kommentarer till ovannämnd fråga

11- I vilken form skulle Du ha din fortbildning?

- Studiedag
- Workshop
- läsa en bok som handlar om ämnet
- studiebesök
- Föreläsning
- Kollektiv/individ utveckling
- handledning på arbetsplatsen
- annat

Övriga kommentarer till ovannämnd fråga

12- Vilken utsträckning anser du att fortbildning är en väg till ökad kompetens?

- I mycket liten utsträckning
- I ganska liten utsträckning
- I varken stor eller liten utsträckning
- I ganska stor utsträckning
- I mycket stor utsträckning

Du som fortbildar dig på enen hand:

13- Ska Du få någon hjälp med din fortbildning?

- Ja
- Nej

Övriga kommentarer till ovannämnd fråga

14- Varför har du valt att på egen hand fortbilda dig?

- Verksamhetsbehov

- Kompetensutveckling
- Löneförhöjning

Övriga kommentarer till ovannämnd fråga

15- Vilken skola arbetar du på?

- 1
- 2
- 3

16- Finns det några andra skäl än ovannämnda, till att Du fortbilda dig?

17- Tycker du att enkätfrågorna har relevans till Dina erfarenheter av fortbildning?

- Ja
- Nej

Övriga frågor och kommentarer på enkäten

Bilaga 3: Intervjufrågor till lärare:

1. Vet du hur din skola/verksamheten organiserar fortbildning? Finns det någon övergripande plan för fortbildning vid skolan?
2. Har du fått någon information om lärarlyftet?
3. Vet du vem som är din skolhuvudman om du ska ansöka om fortbildning? (enligt lärarlyftet)
4. Har du eller är det planerat att du skall genomgå fortbildning?
5. Vilka faktorer påverkade den fortbildningen du ska gå/gått?
6. Vad hade du för förväntningar på fortbildningen?
7. Vilka orsaker har/hade du till att gå/till att ha gått på fortbildning? (t.ex. kompetensutveckling)
Anser du att din fortbildning var planerad utifrån verksamhetens behov eller är har skolledningen/kommunen bestämt en viss fortbildning för alla?
8. Utvärdering/på vilken sätt sker utvärdering av fortbildning? Anordnaren, skolledaren, annat.
9. Positiva /negativa upplevelse ang. organisationen kring fortbildning. Vad anser du att skolledningen ska tänka på ang. fortbildning?
10. I vilken utsträckning tycker du att du ska påverka valet av fortbildning?
11. Visste du att genom lärarlyftet finns statsbidrag för lärarfortbildning, men förskolan ligger utanför. Känner du till andra alternativ, för din yrkeskategori?
12. Finns det tydliga anvisningar om vilka som får gå en viss fortbildning? Till exempel vad man har för grundutbildning, arbetslivserfarenhet osv.

Bilaga 4: Intervjufrågor till rektor:

1. Hur organiserar ni fortbildning? Vem som bär ansvar för fortbildningens genomförande och utvärdering? (Läraryftet eller annat)
2. Får du som skolledare anvisningar från kommunen om hur fortbildning ska gå till? Har ni direkt kontakt med kommunen eller går det via stadsdelsförvaltning?
3. Hur mycket hänsyn kan ni ta till lärarens behov av fortbildning?
4. Har ni något system för fördelning av fortbildning? Då menar vi vilka få gå och hur många får gå på fortbildning under året?
5. Använder ni er av samtal med var och en och därefter väljer den för läraren relevanta fortbildning?
6. Hur ser er planering ut framgent gällande fortbildning, kompetensutveckling? (Skillnader mellan kollektiv och individuell fortbildning)
7. Vilken fortbildning råder på just din skola/verksamhet? Om det råder individuell, vad är meningen med det?
8. Hur ser du på skolutveckling? Pågår det något skolutvecklings arbete på din skola/verksamhet idag?
9. Vem anordnar den valda fortbildningen?(Högskolan, kommunens andra verksamheter..) Vad tycker ni om anordnarnas kvalité?
10. Var det svårt att hitta anordnaren som motsvarar er behov av fortbildning?
11. Vilka former av fortbildning brukar ni välja? Varför valde ni just denna form av fortbildning?
12. Vad använder ni studiedagar för? Hur många studiedagar har ni för fortbildning per skolår?
13. Är det obligatorisk att gå på den fortbildning rektorer/skolledning väljer?
14. Hur utvärderar ni fortbildning?
15. Utvärdering – hur använder ni er av den? Planeras fortbildning t.ex. för nästa år utifrån denna eller dylikt?
16. Vilka ekonomiska resurser finns för fortbildning?
17. Hur mycket går till lärarnas och hur mycket till skollednings fortbildning?

Bilaga 5: Mejlfrågor

1. Hur arbetar facket för att förbättra lärarens ställning i förskolan?
2. Gäller samma avtal inom förskola och skola?
3. Hur kan en förskollärare känna till vad som finns i de olika avtalen?
4. Vad heter de olika avtal och vad står det i dem angående fortbildning?
5. Förklara mer de olika avtalen för friskola, skola, förskola.
6. Vad säger det fackliga representanten angående fortbildning för lärare mot yngre åldrar/förskollärare?
7. Vad är fackets skyldighet att göra för att skapa bättre villkor åt lärare?