Hur kan lärande organiseras på skolans/förskolans samtliga nivåer för gemensam kapacitet och utvecklingsfokus?

Maria Danielsson

sponte

Presentation – något om mig

Maria Danielsson

Idag anställd som Kvalificerad rådgivande inom Riktade insatser (RI) på Stockholms universitet.

Medförfattare till följande texter (relevanta för föreläsningen):

E.Jacquet, M. Danielsson (2018) *Uppdrag literacy - med klassrummet som arena, Stockholm: Liber.*

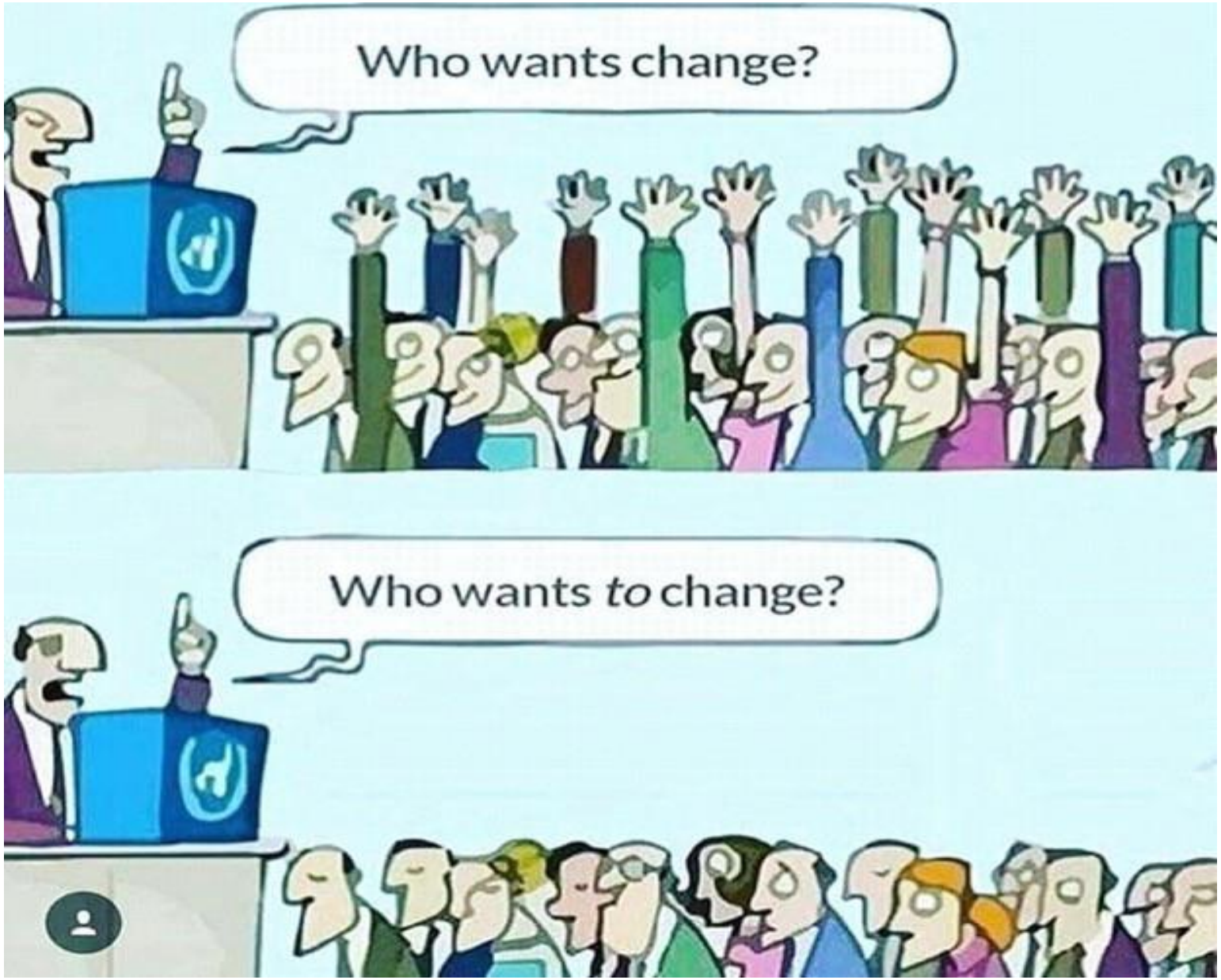
E. Anderberg, M. Danielsson (2026) Kollektivt lärande som metapraktik till undervisning, I: Eriksson, I, Rönnström, N & Waermö, M. (red.) (2026) *Att utveckla undervisning och ledarskap i samspel – nya vägar till hållbar skolutveckling*. Stockholm: Natur & kultur.

sponte

Innehåll

- Kort presentation
- Kollegialt lärande/kollektivt lärande/professionellt lärande – vad är skillnaden?
- Några teoretiska perspektiv som rör motivation och parallellprocesser
- Kollektivt lärande som metapraktik till undervisning
- Pedagogisk kurva och andra redskap
- Framgångsfaktorer och fallgropar
- Referenser

sponte



sponte

«Learning is the process that underlies and gives birth to change. Change is the child of learning»

Dixon, Nancy M. 1999. *Organizational Learning Cycle : How We Can Learn Collectively.* Abingdon, Oxon, GBR: Gower Publishing Limited Eduards

sponte

9 principer för lärande
Alexander et. al

1. Lärande är förändring
2. Lärande är oundvikligt, nödvändigt och ständigt närvarande
3. Lärande kan motstås
4. Lärande kan vara till nackdel
5. Lärande kan vara implicit/omedvetet såväl som explicit/avsiktligt
6. Lärande ramas in av vår mänskliga natur
7. Lärande refererar till både en process och en produkt
8. Lärande fungerar olika vid olika tidpunkter i livet
9. Lärande är interaktionellt

.

Vad är skillnaden?

- Professionellt lärande
- Kollegialt lärande
- Kollektivt lärande

sponte

Lärande

Lärande är en erfarenhetsbaserad process genom vilken individen i samspel med sin omgivning förändrar sitt sätt att tänka eller handla.
(jfr Larsson i Granberg & Ohlsson, 2021, kap. 7)

Lärande är den process genom vilken människor förändrar sitt sätt att tänka och/eller handla, och är den process som genererar kompetens.
(Döös & Wilhelmson i Granberg & Ohlsson, 2021, kap. 8)

sponte

Kollegialt vs. kollektivt lärande

- *Det kollegiala lärandet* leder till ökad individuell kunskap och kompetens.

- *Det kollektiva lärandet* leder även till gemensamma handlingsstrukturer.

sponte

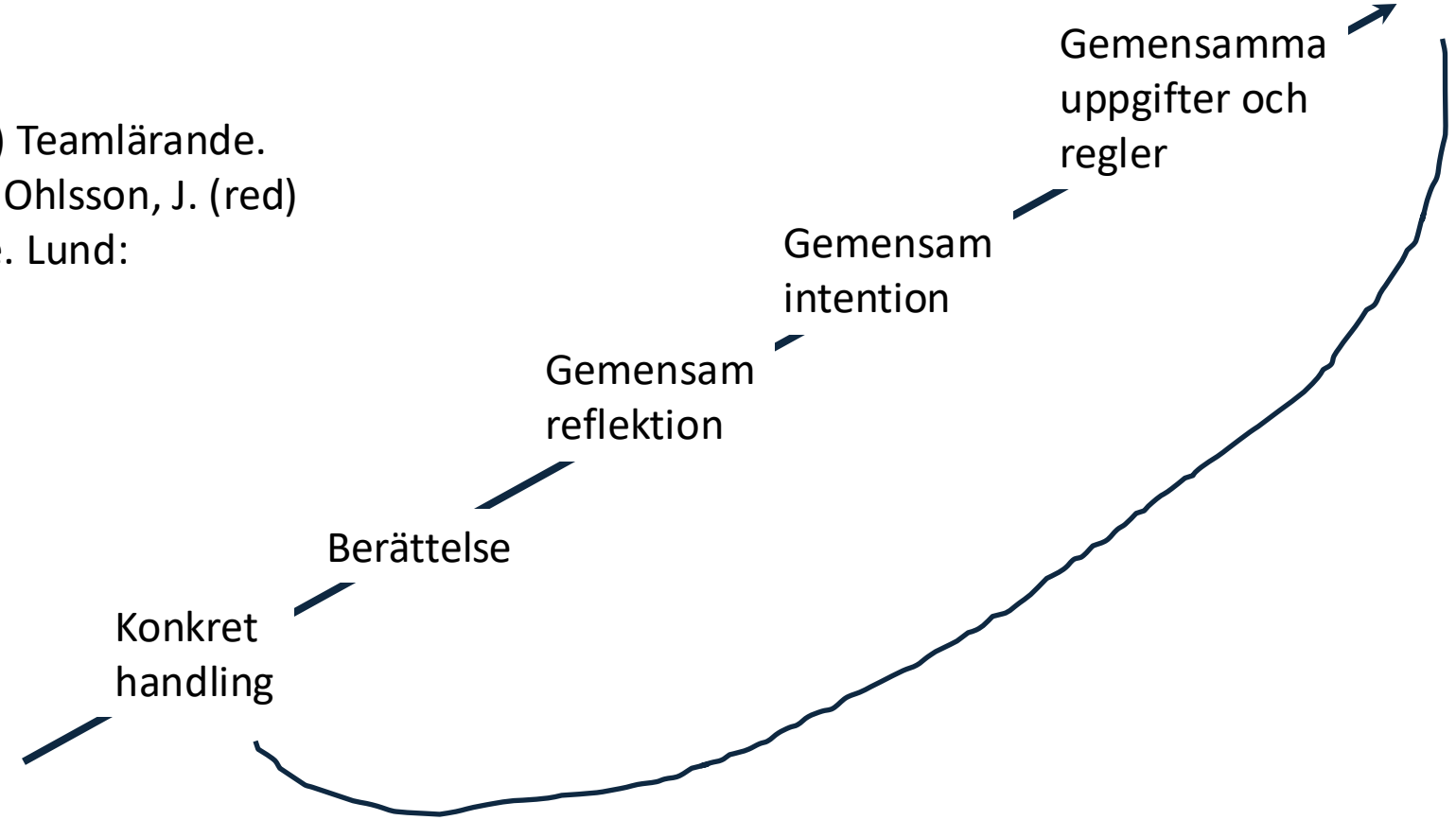
- *Kollegialt lärande* är ett begrepp som främst har sitt fokus på det kollektiva i lärprocessen, men mer sällan på kollektiva aspekter av lärandets utfall.

- *Kollektivt lärande* är ett begrepp som utgår från det kollektiva i lärprocessen, men har sitt fokus på kollektiva aspekter av lärandets utfall

sponte

Sker det något kollektivt lärande?

Ohlsson, J. (2021) Teamlärande.
I: Granberg, O. & Ohlsson, J. (red)
Kollektivt lärande. Lund:
Studentlitteratur



sponte

Kollektivt lärande – en definition

En process där individer i det dagliga arbetet utvecklar sin kompetens i samverkan med andra, och samordnar och integrerar detta lärande till nya gemensamma handlingsstrukturer i sitt arbete.

(Larsson, 2021)

sponte

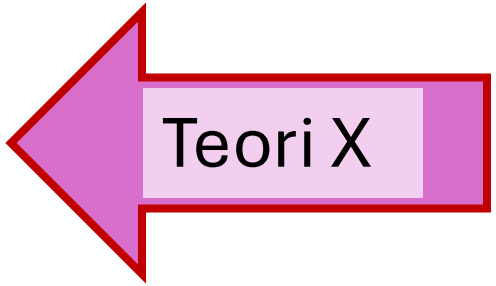
En utopi?

Föreställ dig att du kommer in på en skola där stämningen är välkomnande och signalerar kompetens och självförtroende. Du kikar in i klassrum och ser elever som arbetar på egen hand, tillsammans eller i helklass. Ibland är det tyst och ibland sjuder klassrummet av aktivitet. Eleverna pratar engagerat med varandra och verkar involverade i ämnesinnehållet.

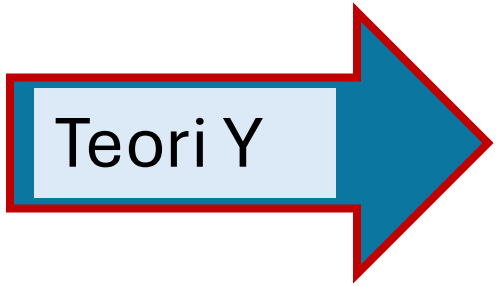
Langer, J. A. (2004). *Getting to Excellent*. Teachers College Press.

sponte

Teori X och teori Y av Douglas McGregor (1960)



Antagandet att människor är lata av naturen och inte vill jobba. För att styra människor behövs piska och morot



Antagandet att människor har ett inre driv och vill arbeta och bidra.
Människan är kreativ om hon drivs av av inre motivation

Lindkvist, L., Bakka, J. F., & Fivelsdal, E. (2015). *Organisationsteori : struktur, kultur, processer*. MTM

sponte

Inre och inre motivation? Självbestämmandeteorin (SDT) av Edward L. Deci & Richard Ryan

Ryan och Deci identifierade tre centrala behov för att inre motivation ska föreligga

– Känslan av kompetens ”det jag har duger”
– Känslan av tillhörighet ”jag är med i matchen”
– Känslan av autonomi ”jag har ett handlingsutrymme”

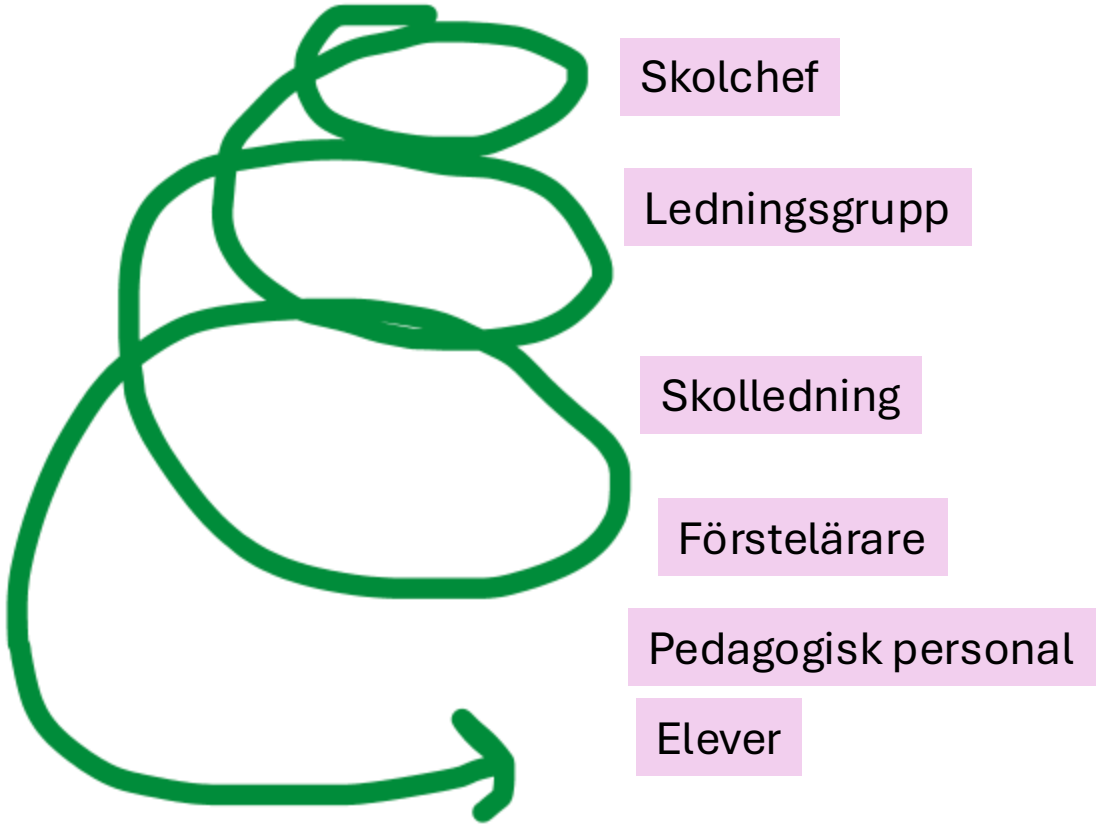
Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68-78. https://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68

sponte

Parallellprocesser

Öquist, O. (2018)

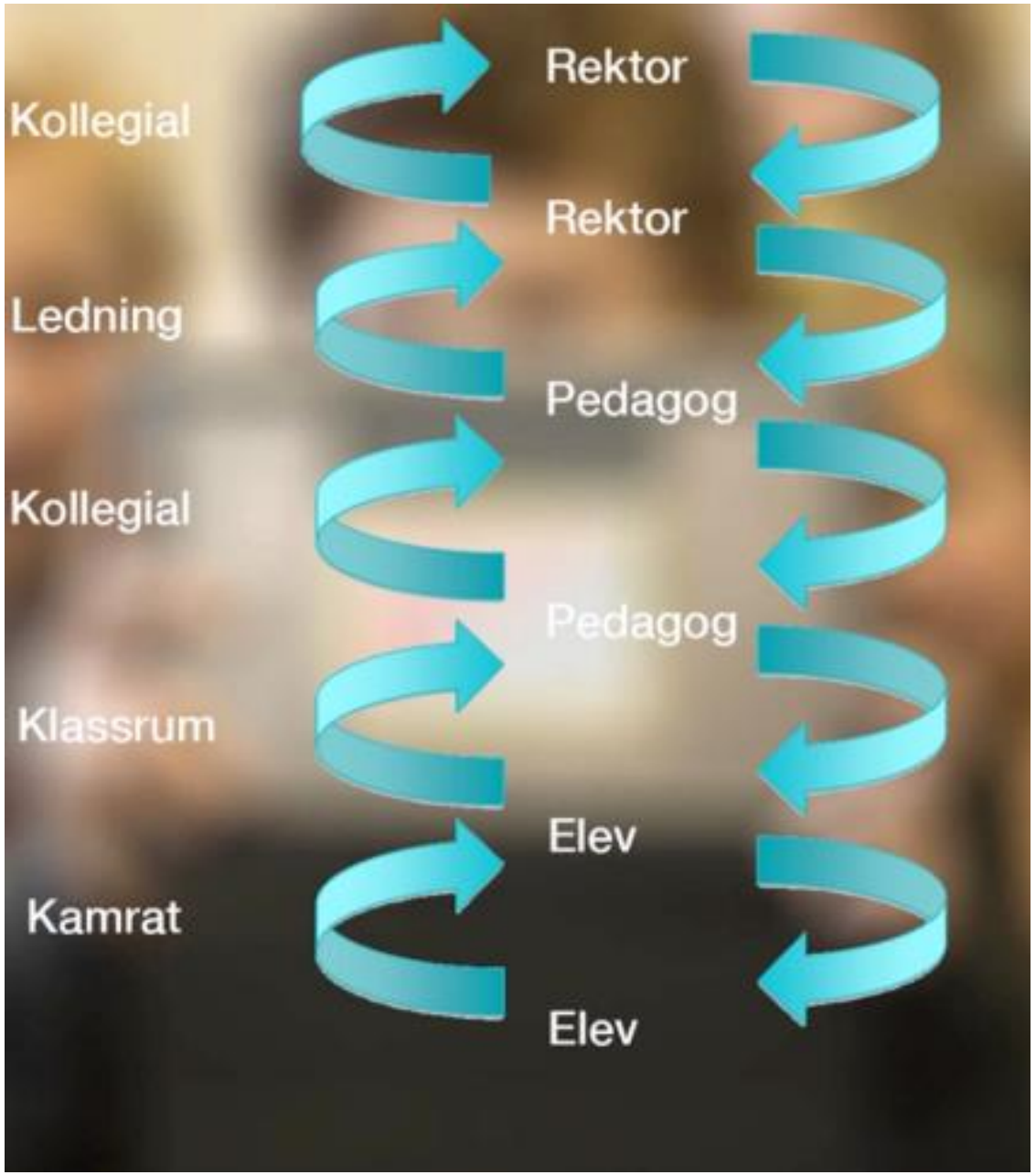
Enligt systemteorin hänger alla delar i ett system ihop. När ett system utsätts för hög stress eller obalans som det inte kan hantera (eller sätta ord på), spiller problemet över på andra nivåer i systemet.



sponte

Simon Hjort
Linköpings
unviversitet

https://www.youtube.com/watch?v=FIp6EWyZsec



sponte

Hur förändra en praktik?

De tre mest centrala dimensionerna (av tolv) i lärarskicklighet som var för sig har särskilt stor betydelse för elevernas kunskapsutveckling:

1) Hur väl läraren kopplade ihop innehållet i lektionen med elevernas tidigare kunskaper och innehåll i tidigare lektioner.

2) Kvaliteten på klassrumsinteraktionen, hur mycket utrymme eleverna hade att diskutera ämnesinnehållet.

3) I vilken grad lärarna tydliggjorde vad eleverna skulle lära sig på lektionen.

Tengberg, M., Skar, G., & Huebner, A. (2024). ”The impact of observable and perceived features of instruction on student achievement.” *Teaching and Teacher Education*. Karlstad universitet.

sponte

Hur blir det om samma sker på arenan ämnad för kollektivt lärande?

De tre mest centrala dimensionerna för att skapa lärläge:

1) Att förstelärarenen/utvecklingsledarna ser till att deltagarna får koppla innehållet i upplägget med egna kunskaper och erfarenheter från yrkeslivet.
2) Att kvaliteten på hur talutrymmet fördelas mellan deltagarna, hur mycket utrymme deltagarna har att diskutera aktuellt fokusområde.
3) I vilken grad lärarna under ledning av förstelärare/utvecklingsledare gemensamt har tydliggjort syftet med kollektivt lärande

Jmf. Tengberg, M., Skar, G., & Huebner, A. (2024). ”The impact of observable and perceived features of instruction on student achievement.” *Teaching and Teacher Education*. Karlstad universitet.

sponte

Parallellen mellan strukturen på lärträffar och utmärkt undervisning…

= Metapraktiken

sponte

Individer lär själva och tillsammans

Att lära är att förändra sina föreställningar för att kunna förändra sitt agerande:

- Individen lär sig genom att överskrida egna föreställningar för att kunna skapa ny egen kunskap.
- Gruppen lär sig genom att samtidigt överskrida egna och andras föreställningar för att tillsammans kunna skapa ny och mer gemensam kunskap.

(Wilhelmson & Döös 2023)

En lärande organisation – Hur gör man?

- Vikten av att utgå den lokala kontextens specifika utmaningar, möjligheter och historik (Var? Vem/vilka? När?)
- Hur teori och praktik samspelar i ett undersökande arbetssätt för en långsiktig undervisningsutveckling (Vad?)
- Vilka förutsättningar, strukturer och arbetssätt skapar stärker skolans/förskolans professionella kompetens och samsyn? (Hur?)
- Hur en utvecklingskultur successivt blir en naturlig och omistlig del av vardagen på skolan/förskolan (Hur?)

sponte

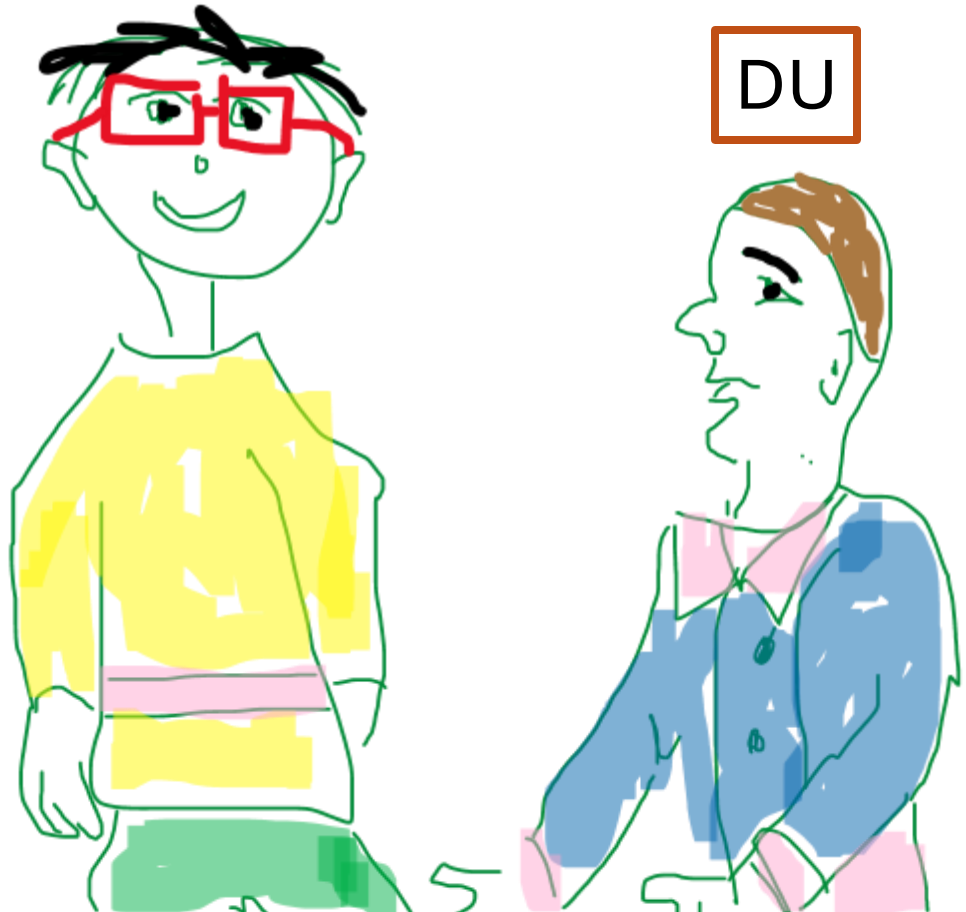
Att utvecklas kollektivt

VI

Samspel mellan individ och grupp, teori och praktik

JAG

DU

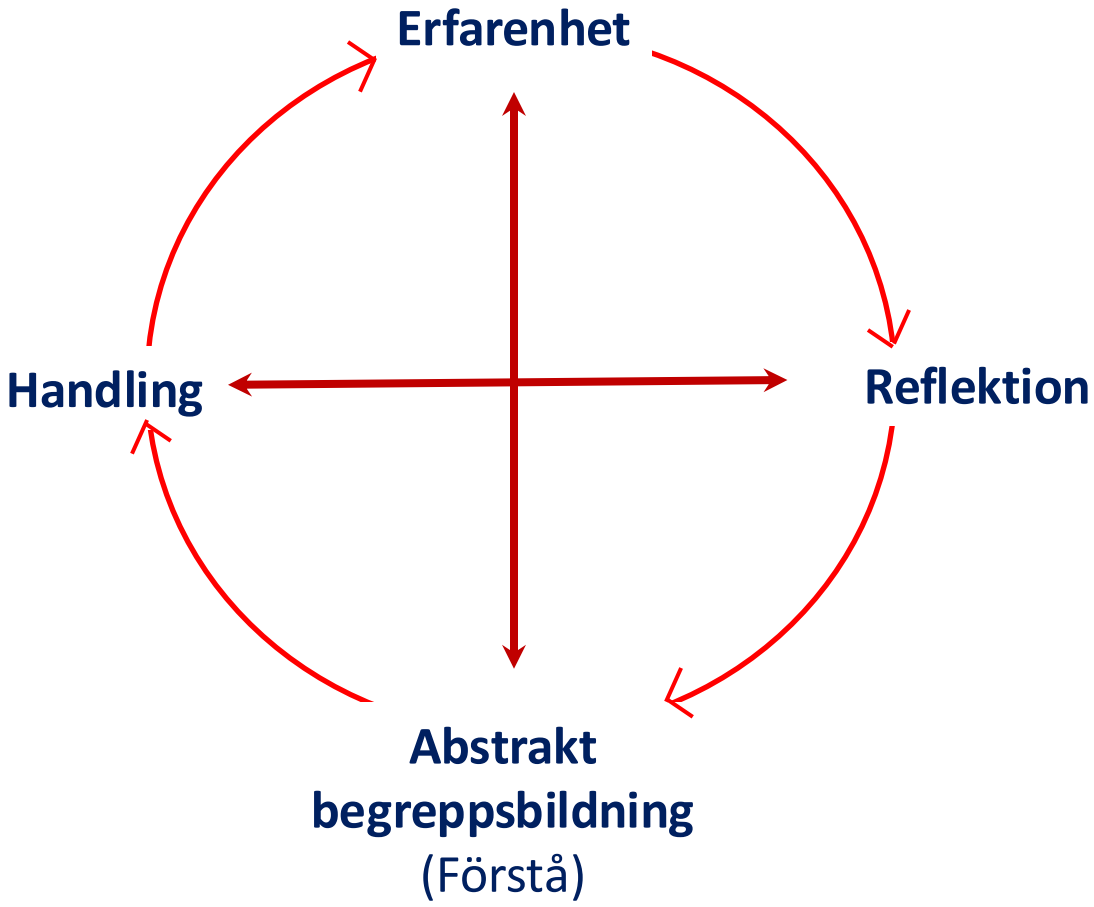


MAN

Vad säger forskningen?

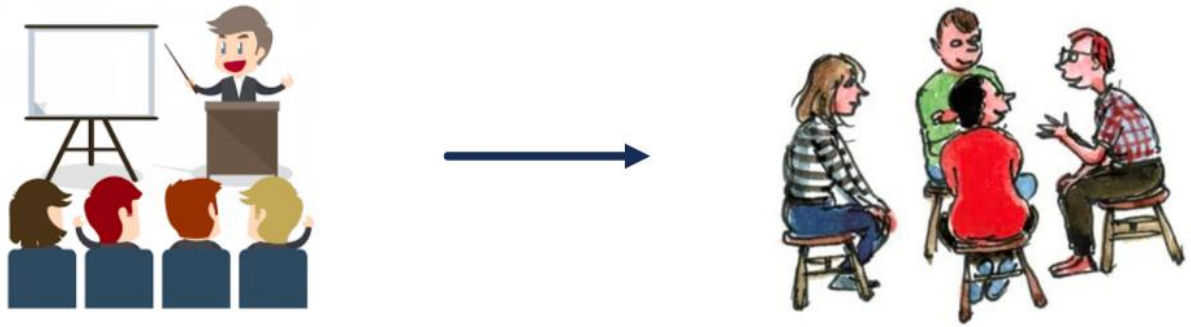
Erfarenhetsbaserat lärande enl. Kolbs lärcykel

(se Wilhelmson & Döös)



sponte

Förstelärarrollen
– Att leda kollegors lärande i process



Det handlar inte om att kunna sakfrågorna ”bäst” utan om att leda, stötta och hjälpa kollegor att utvecklas i professionella lärandegemenskaper

Från att ”vara bäst och veta allt” till att leda, stötta och organisera för kollegors professionella lärande

sponte

Det kollegiala samtalet
Yta
Vardagsprat
Diskussion
Erfarenhetsutbyte
Lärande samtal
Djup

sponte

PEDAGOGISK KURVA

Träff med nytt innehåll

REFLEKTION
Syfte – att utmana förgivettagande. Sätta ord på praktisk kunskap. Översätta till olika ämnen.

AKTIVITET
Syfte – Skapa delaktighet och ge en gemensam erfarenhet/referensram

TEORI
Syfte – Begreppsliggöra erfarenheten. Utveckla ett gemensamt yrkesspråk för att tala om undervisning

ÅTERKOPPLING
Syfte – Skapar kontinuitet och process i VAD-frågan

SYFTE
Skapa riktning
VAD och VARFÖR-frågan

INCHECKNING
Syfte – Samla in, etablera relation, skapa lugn och involvering
VEM-frågan

Det pedagogiska och sociala rummet

UPPDRAG
Syfte – göra små Förändringar och observera effekterna.
Prova-omprova

UTCHECKNING
Syfte – få tid att reflektera över vad man varit med om

sponte

PEDAGOGISK KURVA

Träff med uppföljning av uppdrag

UPPFÖLJNING I SAMTALSMODELL
Syfte – Erfarenhetsutbyte

ÅTERKOPPLING
Syfte – Skapar kontinuitet och process i VAD-frågan

REFLEKTION
Syfte – Flytta fokus från görande till lärande.
Hålla liv i lusten att fortsätta prova nytt.
Dokumentation för SKA.

SYFTE
Skapa riktning
VAD och VARFÖR-frågan

UTCHECKNING
Syfte – ta pulsen på
Hur upplevelsen varit

INCHECKNING
Syfte – Samla in,
etablera relation, skapa
lugn och involvering
VEM-frågan

sponte

Parallella processer (metapraktik)

- Lärares lärande: Kollegialt och kollektivt
- Elevers lärande: En undervisning som i större utsträckning möter elevernas behov

sponte

METAREFLEKTIONSFRÅGOR

- **Hur fungerade upplägget i stort? (tempo, omfång, delaktighet fördjupning)** *(Syfte – Ökar handledarens förmåga att tänka i en helhet gällande upplägg och dra lärdomar)*
- **Vad förvånade dig?** (*Syfte – Ökar handledarens lyhördhet och öppenhet inför det som händer. Den är icke-värderande*)
- **Vad var samtalets höjdpunkt?** (*Syfte – Ökar handledarens förmåga att identifiera engagemang och reflektionsdjup*)
- **Vad var utmanande, upplevde du något motstånd/osäkerhet/undvikande?** *(Syfte – Ökar handledarens förmåga att identifiera dilemman och handledningsbehov)*
- **Såg du några förändringar? Tex nya insikter om uppdraget och yrkesrollen?** *(Syfte – Ökar handledarens förmåga att identifiera tecken på utveckling/resultat)*
- **Vad ser du som nästa steg?** *(Syfte – Ökar handledarens förmåga att utifrån tecken på utveckling/resultat avgöra vad processen behöver för att hållas vid liv)*
- **Reflektioner kring din roll som samtalsledare** *(Syfte – att få syn på sitt lärande som samtalsledare/processledare)*

sponte

Citat från en metareflektion på frågan om nästa steg

”Nästa steg: Vill utmana mer. Det måste bli lite obekvämt. Inte bara mysigt häng om vi ska skapa förändring.”

sponte

Framgångsfaktorer för hållbart kollektivt lärande

Organisatoriska stödstrukturer

- Delaktig skolledning i utvecklingsgruppen
- Lärarna i tvärgrupper på tvärs av stadier och ämnen
- Skolledningen har explicita förväntningar, ser och bekräftar förflyttningar
- Välplanerade, erfarenhetspedagogiska upplägg på träffarna med lärarna – väl fördelat talutrymme
- Första fasen är en analysfas där relevant innehåll identifieras

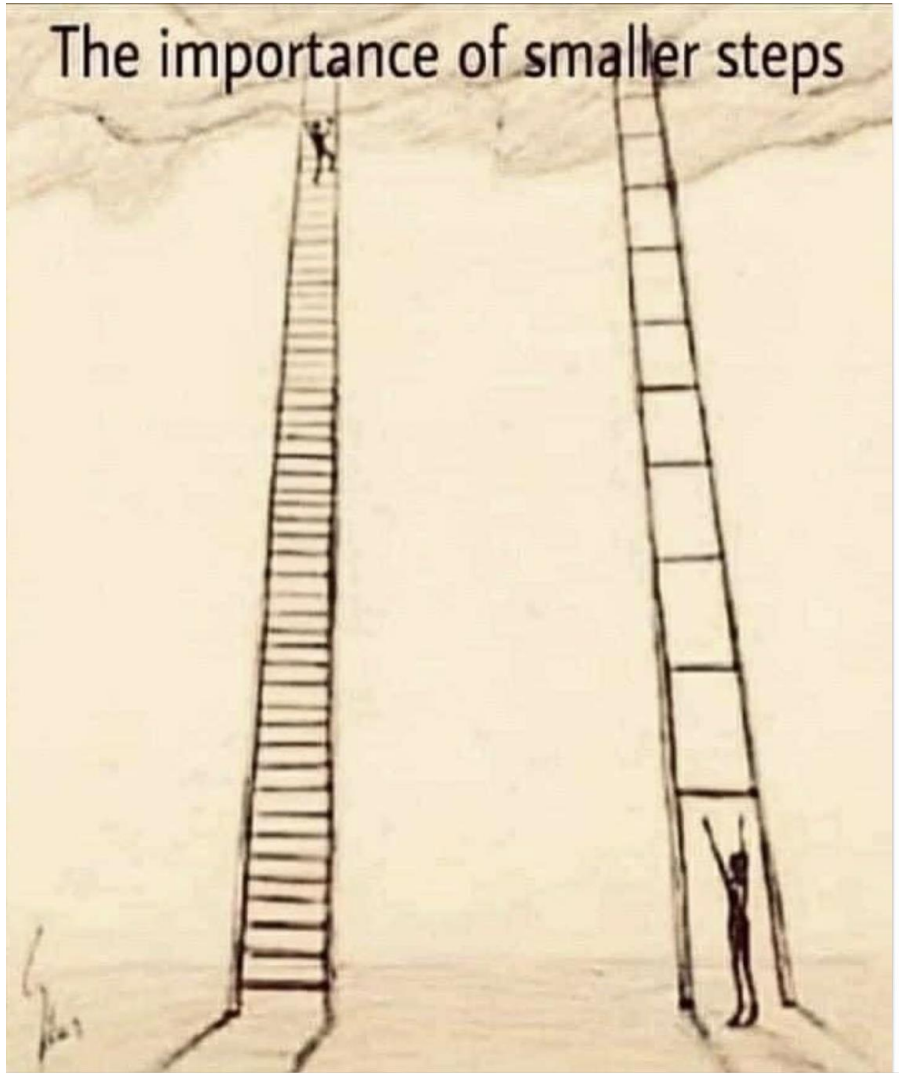
sponte

Framgångsfaktorer för hållbart kollektivt lärande

Göranden, sägande och relationer

- Förankring i praktiken: Pröva och ompröva, reflektera tillsammans
- Gemensamma överenskommelser: Vad är detta för arena? Vad kan jag förvänta mig?
- Pedagogiska exempel.
- Kontinuerlig reflektion: Iterativt och fördjupande. Före, under och efter. Likheter/skillnader. Mönster. Olika perspektiv. Identifiera lärande. Använda egna erfarenheter som elev. Sätta ord på praktisk kunskap. Kan ge underlag för SKA-arbetet i verksamheten (?)
- Reflektion på flera nivåer: Huvudman, Skolledare, förstelärare, lärare, elever.
- Styrs av de didaktiska frågorna för förutsägbarhet och kontinuitet: Varför? Vad (och varför det)? Hur (varför så)? När? Med vem? Hur länge?
- Ingen teori utanför erfarenheter: Teori inifrån praktiken och praktik utifrån teori
- Erfarenhetspedagogiska upplägg som involverar
- Engagerande, lugnt och metodiskt

sponte



Men tänk om ingen lägger märke till och sätter ord på de små förflyttningarna/framstegen?
Finns de då?

sponte

Vad kan gå fel och varför?

Problem

Engagemang och motivation sakas för utvecklingsarbete. Man upplever stress och/eller uttråkning.

Prat men ingen verkstad.

Motstånd mot utvecklingsarbete som sprider sig i kollegiet.

Förstelärarен tappar mandat i relation till gruppen.

Möjliga orsaker

Parallellprocesser

Glapp i systemet mellan nivåer

Projektträngsel generellt på skolan

För mycket innehåll i uppläggen.

Relevans till praktiken saknas

Bristfällig förankring

Otydlighet när det kommer till syfte, riktning, ramar, roller, relationer och funktioner.

En föreläsande monologisk praktik

Brådska till mål

Processmedvetenhet saknas.

Kopplingen mellan teori och praktik saknas

Motstånd förstås inte som en del av processen

sponte

Förbättringskapacitet och utbildningskvalitet

Formulera, kommunicera och aktivera analyser och målsättningar.

Kompetens, mandat och tid att delta i arbetet.

Grupper, arenor och välformad samordning.

Lokal kontext och historia

Fördelning av ledarskap. Ändamålsenliga processer. Kompetens.

sponte

Vad ingår i utbildningskapacitet?

God kvalitet i:

- undervisning (och omsorg), elevers lärande och rättvis bedömning
- förebyggande och hälsofrämjande elevhälsoarbete
- inkludering, tillgänglighet och likvärdighet
- trygghet, säkerhet och studiero
- demokratiskt inflytande och förmåga att gestalta en värdegrund i pedagogisk verksamhet.

Rönnström och Håkansson Kap 7 se Rönnström & Johansson (2021)

sponte

Förbättringsledarskap och förbättringsprocesser

”Förbättringsledarskap och förbättringsprocesser handlar om hur ledarskapet fördelas inom skolenheten, hur olika ledarskap kan behövas i olika faser av arbetet samt i vilken utsträckning de processer som initieras kan ses som ändamålsenliga. Det kan innebära att ledarskap i arbetet fördelas bland nyckelpersoner som har förmåga, vilja, mandat och möjlighet att realisera förbättringsarbetets målsättningar, och att ansvaret för förbättringsagendor fördelas mellan olika förbättringsledare med olika ansvar inom skolan till exempel lärare, fritidspersonal, arbetslag, ledning och huvudman.”

Niclas Rönnstrom https://www.suforskarnatverk.se/fordjupning-resurser/fordjupning/forbattringskapacitet-och-utbildningskvalitet-som-skolledares-angelagenhet/

sponte

Förbättringsarbetets olika faser

”Att leda förbättringsarbete kan innebära att planera för olika faser som *initiering, realisering, institutionalisering* och *spridning*, och som i sin tur kräver olika ledarskap.

Forskarna framhåller vikten av att förbättringsprocesser prioriteras och sekvenseras så att samlat fokus kring väsentlig förbättring blir möjligt, och så att man kan undvika splittrande målträngsel eller konkurrerande förbättringsprocesser.”

Niclas Rönnstrom https://www.suforskarnatverk.se/fordjupning-resurser/fordjupning/forbattringskapacitet-och-utbildningskvalitet-som-skolledares-angelagenhet/

sponte

Tack ♡ för er uppmärksamhet!

sponte

Referenser

Alexander, P. A., Schallert, D. L., & Reynolds, R. E. (2009). What Is Learning Anyway? A Topographical Perspective Considered. *Educational Psychologist*, *44*(3), 176–192. https://doi.org/10.1080/00461520903029006

E. Anderberg, M. Danielsson (2026) Kollektivt lärande som metapraktik till undervisning, I: Eriksson, I, Rönnström, N & Waermö, M. (red.) (2026) *Att utveckla undervisning och ledarskap i samspel – nya vägar till hållbar skolutveckling*. Stockholm: Natur & kultur. (ännu ej publicerad 21 sept 2026)

Dixon, Nancy M. 1999. *Organizational Learning Cycle : How We Can Learn Collectively*. Abingdon, Oxon, GBR: Gower Publishing Limited Eduards

Granberg, O., & Ohlsson, J. (Red.). (2021). *Kollektivt lärande - i arbetslivet* (Andra upplagan). Studentlitteratur.

Hjort, S. Linköpings universitet. Film på Youtube om kollegialt lärande. https://www.youtube.com/watch?v=FIp6EWyZsec

Håkansson, J., & Sundberg, D. (2016). *Utmärkt skolutveckling : forskning om skolförbättring och måluppfyllelse* (Första utgåvan, första tryckningen). Natur & kultur.

Kolb, D. A. (2015). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. (2. Ed.). Pearson Education.

Lindkvist, L., Bakka, J. F., & Fivelsdal, E. (2015). *Organisationsteori : struktur, kultur, processer*. MTM

Langer, J. A. (2004). *Getting to excellent : how to create better schools*. Teachers College Press.

Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and
the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68-78. https://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68

Rönnström, N., & Johansson, O. (Red.). (2021). *Att förbättra skolor med stöd i forskning : exempel, analyser och utmaningar* (Första utgåvan). Natur & kultur.

Rönnstrom, N. https://www.suforskarnatverk.se/fordjupning-resurser/fordjupning/forbattringskapacitet-och-utbildningskvalitet-som-skolledares-angelagenhet/

Tengberg, M., Skar, G., & Huebner, A. (2024). ”The impact of observable and perceived features of instruction on student achievement.” *Teaching and Teacher Education*. Karlstad universitet.

Wilhelmson, L., & Döös, M. (2002). *Dialogkompetens för utveckling i arbetslivet*. Arbetslivsinstitutet.

Öquist, O. (2018). *Systemteori i praktiken : konsten att lösa problem och nå resultat* (Fjärde upplagan). Gothia Fortbildning.

sponte