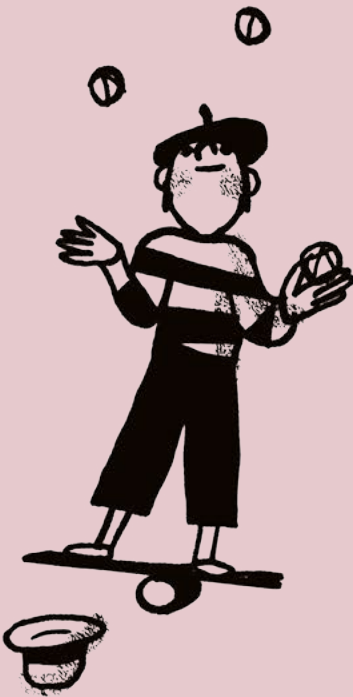




Learning
CAFE



Lära och leda




Resurser för dig som leder och lär andra vuxna

Det här materialet är för dig som är – eller vill bli – lärare, ledare, kursplanerare eller cirkelledare inom den fria bildningen eller föreningslivet. Du kan ta del av hela innehållet eller välja de delar som intresserar dig. Flera kapitel erbjuder också möjligheten att ta ett kompetensmärke genom att göra vissa uppgifter. Läs mer om kompetensmärken här.

Alla kapitel består av en kort introduktion och en längre fördjupande del. I slutet av fördjupningsdelen hittar du reflektionsfrågor, uppgifterna för dig som tar ett kompetensmärke och en verktygslåda.

Den här resursen har utvecklats i samarbete mellan Bildningsalliansen och SFV under åren 2022–2024.

Den här guiden finns tillgänglig på svenska online på laraochleda.sfv.fi , där du också hittar denna engelska PDF för nedladdning.



UNDERSVINGS- OCH
KULTURMINISTERIET

Arbetet har fått stöd från Undervisnings- och kulturministeriet.

Innehåll

1. Du som lärare	4
2. Planering och förberedelser	10
3. Att lära sig tillsammans	18
4. Utvärdering	28
5. Digitalisering	39
6. Jämlikhet och likabehandling	47
7. Hållbarhet	59
Om oss	68



1. Du som lärare

Det här kapitlet handlar om

- ✓ att stå framför en grupp vuxna.
- ✓ att känna trygghet i lärarrollen.
- ✓ att utvecklas som lärare.



SAMMANDRAG



Att stå framför en grupp vuxna

Du står och tittar ut över en grupp människor. En grupp vuxna som valt att delta i just den här kursen, föreläsningen, studiecirkeln eller lektionen. De tittar tillbaka, förväntansfulla. Hur har du hamnat här? Vad har fått dig att vilja vara lärare/föreläsare/kursledare? Är det ditt brinnande intresse för ämnet, för att du blev tillfrågad, för att det ger dig en inkomst, eller finns det andra orsaker? Kanske är det en kombination av sakerna ovan.

Att känna trygghet i lärarrollen

När du ser ut över gruppen människor som valt att delta i just den här träffen, vad tänker du? Är du nervös? Vill du att de skall tycka om dig? Har du ett behov av att markera din kunskap om just det här, visa att du kan? Det är lätt hänt att du tar på dig en roll, eller en mask.

**Du behöver inte låtsas vara någon annan än den du är.
Lita på din erfarenhet, kunskap och personlighet.**

Du behöver inte vara allvetande. Tro på din förmåga att leda kursen.

Att utvecklas som lärare

Det finns många sätt att utveckla dina lärarkompetenser. En del lär sig genom att göra, andra genom att läsa på.

Precis som vi människor är olika är lärare olika. Tänk tillbaka på de lärare du haft i ditt liv. Har de alla varit likadana? Antagligen inte. Tänk på vilka som har varit viktiga för dig. Vad gjorde att du tyckte om dem? Finns det något du själv kan göra på ett liknande sätt?

FÖRDJUPNING

Att stå framför en grupp vuxna

Genom att fundera lite på varför du valt att göra detta kan du bli bättre på det. När du får syn på din roll, dina förmågor och din motivation kan det göra dig till en bättre lärare. Det kan också göra uppdraget mer givande. Att vara lärare är att både ge och få.

Det är lika viktigt att du är bekväm i din roll och med dig själv som det är viktigt att tänka på deltagarnas förväntningar och kursinnehållet.

Om du är som de flesta andra kommer du att vara bra på en del saker i den här rollen, och svagare på andra. Det är helt ok. Det finns inga perfekta lärare.



Att känna sig trygg i lärarrollen

En lärare som är trygg i sin roll avdramatiserar situationen, sprider lugn omkring sig och ger utrymme åt deltagarna. Hen låter alla komma till tals, är lika duktig på att lyssna som på att prata, och kan hantera oväntade situationer. Hur ska du hitta den tryggheten?

Att lära ut kan kännas både stressigt och intensivt. Du kanske undrar om du kommer att klara av det här. Om deltagarna kommer att förstå dig. Om du kommer kunna hantera det oväntade. Det går inte alltid som på Strömsö. Ibland strular tekniken, ibland är deltagare sjuka, ibland är det något annat som gör så att du måste tänka om. Då är det bra att ha en reservplan. I kapitel 2 kan du läsa mer om planering.

Det är när det oväntade inträffar som du sätts på prov. Hur reagerar du? Blir du arg om någon inte gjort sina uppgifter? Irriteras du av att någon frågar samma sak för tredje gången? Låser du dig om du har byggt hela timmen på en presentation och så fungerar inte datorn? Det går inte att öva på att hantera det oväntade. Det du kan göra är att ha en plan B. En stor dos tålamod är också en tillgång. Här kan samtal med kollegor vara till stor hjälp. Vi råkar alla ut för oväntade hinder förr eller senare, det hör till. Då kan det vara bra att veta att du inte är ensam och att det sällan är ditt fel att det blev som det blev.

Ibland blir det för svårt. Det hela går överstyr, eller du känner att du inte kan hantera situationen. I sådana lägen är det inget fel i att be om hjälp.

Hur du säger något betyder lika mycket som vad du säger.

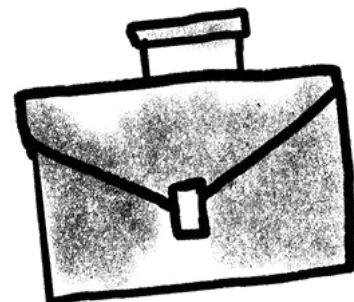
Att utvecklas som lärare

När du står framför en grupp människor och ska lära dem något, eller leda diskussionen, hamnar du i rampljuset. En del människor tycker om den uppmärksamheten, andra skyggar inför den. Oavsett hur du reagerar hjälper det att öva. Du kan till exempel gå igenom materialet i förväg, eller inför andra. Om du är blyg kanske du behöver träna på att se folk i ögonen. Om du njuter av att stå i fokus kanske du behöver träna på att lyssna och ge andra plats.

Alla lär vi oss, hela tiden. Det gäller också dig som lärare. Vi blir aldrig "färdiga". Det finns en viss tröst i det, en tanke om att det vi håller på med är ett maratonlopp, inte en hundrameterstävling. Ingen tycker om att misslyckas, men ändå händer det oss alla ibland. Det bästa du kan göra av sådana situationer är att försöka lära av dem. Vad var det som hände? Vad var min roll i det här? Vad kan jag göra annorlunda nästa gång?

Reflektionsfrågor & uppgifter

- ✓ Vilka lärare har betytt något för dig?
- ✓ Vad var det som gjorde att de var bra?
- ✓ Vad kan du kopiera från dem?
- ✓ Vad kan du bli bättre på?
- ✓ Vilka är dina största styrkor som lärare?



Olika läraruppgifter och roller

Fri bildning är ett mycket vitt begrepp som rymmer en mängd olika typer av lärande. Det betyder samtidigt att det finns fler än en lärarroll. Det är vanligt att du har flera olika "roller" och uppgifter.

LÄRAREN

Du fungerar som en lärare eller en ledare som har och tar det huvudsakliga ansvaret för att leda aktiviteterna. Du har sakkunskap i och erfarenhet av innehållet och aktiviteterna. Du använder det här för att planera, genomföra och utvärdera det som görs under kursen. Deltagarna har ett förtroende för dig och en förväntan om att lära sig ett innehåll eller utveckla sina färdigheter i det som kursen handlar om. Kursaktiviteterna har oftast ett övergripande och gemensamt mål.

HANDLEDAREN

Du fungerar som en handledare och en stödperson som introducerar, sätter igång, handleder, följer upp och avslutar aktiviteter, som deltagarna genomför antingen individuellt eller i grupper. Efter en gemensam introduktion och inledning handlar kursaktiviteterna om att du diskuterar med och vägleder deltagarna i deras lärandeprocesser. Det är viktigt att kunna lyssna till och att beakta deltagarnas olika utgångspunkter och behov. Det här gäller för både nybörjare och längre hunna. Målen för lärandeaktiviteterna kan variera rätt mycket. Deltagarna förväntar sig att du kan diskutera med och vägleda dem på inspirerande och uppmuntrande sätt.

GRUPPDELTAGAREN

Du är en del av gruppen, du deltar och medverkar själv i aktiviteterna. Din främsta uppgift är att föra samman gruppen, organisera en välkomnande och trygg miljö i vilken ni, på jämlik basis, kan vara aktiva, diskutera och lära er. Inledningsvis har du kanske en mera framträdande roll, fungerar som initiativtagare eller ordförande. Men allteftersom deltagarna blir bekväma med varandra och det gemensamma lärandet tar vid blir du en i gruppen. Du bör förbereda dig för att

hålla igång processen och vid behov jämka mellan olika uppfattningar och åsikter. Du bör även ta ansvar för att sammanfatta och utvärdera det ni gått igenom och kommit fram till.

ORGANISATÖREN

Du fungerar som en organisatör som planerar och koordinerar aktiviteter som genomförs av andra. Uppgiften kan handla om att engagera föreläsare med olika sakkunskaper eller se till att deltagarna kan komma samman för att få ett avbrott i vardagen, tillsammans med deltagare i en liknande livssituation. Du har ansvar för att planera det övergripande innehållet i aktiviteterna, kontakta föreläsare, boka utrymmen och se till att tekniken fungerar.

I uppgiften ingår även att samla respons från deltagare och be dem komma med förslag på intressant och aktuellt innehåll.



VERKTYGSLÅDA

Lärare berättar [↗](#)



EXTRAMATERIAL

Spänningen mellan bildning och mätbarhet [↗](#)



2. Planering och förberedelser

Det här kapitlet handlar om

- ✓ vad planering är.
- ✓ hur du planerar.
- ✓ varför du ska planera.



SAMMANDRAG

Vad är planering?

Planering handlar om att förbereda sig. Den hjälper dig att koppla kursens mål och syfte(n) till kursen. Planen kan vara mer eller mindre detaljerad. Den kan bygga på en officiell läroplan eller en kursbeskrivning.

Hur planerar jag?

Du planerar enligt vilken typ av lärande det handlar om. En språkkurs, en studiecirkel eller individuell undervisning i musik kräver olika saker. Det finns verktyg och modeller som kan hjälpa dig. Flera av dem finns samlade i fördjupningskapitlet.

Varför skall jag planera?

En bra planering hjälper både deltagaren och dig. Du blir bättre förberedd och kan lättare hantera oväntade situationer. Om du skall validera deltagarnas kunskaper behöver du planera. Ibland förutsätter systemet eller finansiären också att det finns en planering.



FÖRDJUPNING

★ KOMPETENSMÄRKE



Vad är planering?

I medborgar- och arbetarinstitut, sommaruniversitet och folkhögskola är kursplaneringen ofta gjord av en kursplanerande lärare och i en förening av en verksamhetsledare, anställd, frivillig eller motsvarande. Planeringen görs ganska långt i förväg och är övergripande. Den som är lärare utformar sedan de konkreta kurstillfällena utifrån planeringen. Det är också vanligt att läraren planerar sin egen kurs från början till slut.

Hur planerar jag?

Bra planering kräver att vissa kriterier uppfylls, oavsett vem som gör planeringen.

- ✓ Vad innehåller kursen? Innehållet ska möta målen för kursen.
- ✓ Hur genomförs kursen? En viss förutsägbarhet behövs för hur tillfällena ser ut.
- ✓ Varför gör vi just på detta sätt? Metoder och tillvägagångssätt ska kunna motiveras.
- ✓ Hur jobbar jag systematiskt?

Varje kurstillfälle skall leda mot kursens mål.

Vad skall deltagaren kunna eller klara av när kursen är klar?

Om det finns en övergripande plan och konkreta mål för undervisningen så behöver de komma fram när du planerar. Ifall kursen inte skall valideras så är mål för undervisningen inte obligatoriska, men det är alltid bra att fundera på vilka mål kursen har.

Ska kursen kunna valideras?

En del kurser inom den fria bildningen kan valideras. Det betyder att deltagaren kan välja om hen vill få sina prestationer inskrivna i Koski (nationell databas för utbildningsprestationer). För att kursen ska kunna valideras skall det finnas en godkänd läroplan, kursbeskrivning och målbeskrivning i eGrunder.

För kurser som erbjuder validering skall undervisningen, innehållet och bedömningen motsvara det som står i egrunder. Det betyder att planeringen för både kurshelheten och kurstillfällena skall motsvara det som är godkänt i eGrunder.

CHECKLISTA FÖR SYSTEMATISK PLANERING

1. Fundera på målen för kursen:

- ✓ Vad kan deltagaren efter avslutad kurs?
- ✓ Finns det kunskapskrav för att kunna delta i kursen?

2. Fundera på utvärderingen:

- ✓ Hur skall deltagaren visa att den lärt sig målen?
- ✓ Vilken omfattning har kursen?

3. Fundera på undervisningen:

- ✓ Hur skall det här innehållet bäst läras ut?
- ✓ Vilket material motsvarar målen och bedömningen?
- ✓ Motsvarar undervisning och övrigt arbete omfattningen på kursen?

4. Fundera på valideringen:

- ✓ Hur skall kunnandet från den här kursen beskrivas efter avslutad kurs?

Vilken typ av lärande handlar det om?

Det är en stor skillnad på om du håller i trådarna för en studiecirkel, håller en språkkurs eller undervisar individuellt i till exempel gitarr. Alla lärtillfällen behöver planering eller förberedelser, men de kan se olika ut.

Vilken sorts grupp leder du? Olika grupper och tillfällen kräver olika förberedelser och olika planer.

Vilka verktyg behöver du ha med dig, vilka kan du lämna hemma? Planera rätt sorts och ändamålsenliga övningar etc. för tillfällena och deltagarna.

Vem behöver inte planera? Vad behöver inte planeras?

Det finns många sorters tillfällen som egentligen inte behöver planeras utan snarare förberedas. I en studiecirkel är ledarens uppgift mer att involvera deltagarna och leda diskussionen. Planering kanske kan ersättas med förberedelser. Dessa kan vara praktiska, som att ställa i ordning rummet eller koka kaffe och té. Men förberedelserna kan också handla om att tänka ut gruppaktiviteter, läsa på om Dialogpaus-metoden eller liknande.

Det finns frågor som kan ställas i samband med tillfällena och de kan vara desamma varje gång. Exempel frågor som sen anpassas till temat kan vara: Vad kan jag? Vad tror jag? Vad vill jag veta? Om frågorna alltid är desamma så blir din uppgift som ledare att ställa dem och ge utrymme för svar. Det här kräver ingen egentlig planering.

Om tillfället inte behöver en lärare så var då inte en lärare. Tänk mera på dig själv som en handledare eller meddeltagare med ett visst ansvar.

Ett bra tips är att föra anteckningar på vad som diskuteras så att olika saker kommer fram under de olika tillfällena och du kan återknyta till tidigare träffar smidigt. Det här är inte något som planeras utan som du gör i stunden. Om planering känns konstigt för det som du leder så kanske det är precis så: Du behöver inte planera!

- ✓ Har du en "verktygslåda" att ta till när det behövs?
- ✓ Hur behöver du förbereda träffarna?
- ✓ Vad ska finnas med?

Du planerar för att kunna svara på två frågor: Vad ska deltagaren kunna eller klara av efter avslutad kurs/cirkel/träff och hur ska det här uppnås?

Svaren på de två frågorna blir en del av förberedelserna för de enskilda kurstillfällena/träffarna.

Om kursbeskrivningen eller marknadsföringen lovar något måste det också uppfyllas under kursen. Det betyder att planeringen skall vara konkret och begränsad så att du hinner nå det som utlovats.

Kursplaneringen eller förberedelserna är inte hemliga, utan finns tillgängliga för alla. Du kan dela ut dem under första träffen, visa var de finns på nätet eller berätta var den som är intresserad kan få tag på dokumentet.

En bra plan beskriver hur kursen genomförs, vilka metoder som används och vad det konkreta innehållet är. Var noga med att beskriva nivån, till exempel om deltagarna behöver förhandskunskaper, samt vad kan efter att ha deltagit. Det gör det lättare för deltagarna att välja rätt.

- ✓ Vad ska deltagaren kunna efter kursen? Konkreta lärandemål, ca 2–3 st. som kan utvärderas/valideras
- ✓ Vilken nivå håller kursen? Håll kursen avgränsad till rätt nivå.
- ✓ Hur ska målen uppnås? Genom närstudier, distansstudier, hybridstudier, individuella inlämningsuppgifter, grupparbeten, övningar i grupp etc.

Hur låst är jag av planen?

Planeringen är inte huggen i sten. Den lever och utvecklas både under kursen och mellan kurser. Att kunna anpassa kursen enligt deltagarna är viktigt och då kan det också hända att du behöver korrigera den övergripande planeringen.

Hur flexibel är jag? Frånga planeringen om och när det känns relevant att göra det.

Vad kan deltagarna bidra med? Ge deltagarna möjlighet att påverka kursen, innehållet och metoderna. Kom ihåg att om det finns klara mål för lärandet så måste de uppfyllas.

Måste jag vara expert på allt?

Deltagarna sitter på mycket kunskap och erfarenheter. Om du lyckas ta vara på den vinner både du och deltagarna mycket. Du behöver inte vara expert på allt. Ju mer aktiviteter under kurstillfällena som aktiverar och engagerar deltagarna desto bättre. Att regelbundet ha tillfällen där deltagarna kan diskutera och reflektera sinsemellan är (nästan) alltid en bra idé. Du kan också ställa en fråga eller komma med ett påstående som deltagarna får diskutera eller reflektera kring.

Är du som lärare expert? Läraren måste inte veta allt eller bara vara den enda som håller i trådarna.

Hur engagerar du deltagarna under och mellan träffarna? Förbered några övningar, olika sätt att dela in grupper och presentera uppgifter på ett kreativt och varierande sätt för att uppmuntra och hålla intresset uppe hos deltagarna.



VERKTYGSLÅDA

Exempel på sätt att planera [↗](#)



EXTRAMATERIAL

Vad är kompetensbaserat lärande? [↗](#)





KOMPETENSMÄRKE

Om du vill kan du ansöka om ett kompetensmärke för det här kapitlet. Läs först igenom texten nedan och klicka sedan på länken där det står "Ansök om och hämta ditt märke här".

De följande tre punkterna är gemensamma för alla våra märken. Börja alltså med att samla in/skriva ner den här informationen för dig själv.

- ✓ Beskriv kort din lärar- eller ledaruppgift. Hur du engagerats, vilka grupper du möter och vilka teman/ämnen verksamheten berör.
- ✓ Hur länge har du fungerat som lärare eller ledare? Ange i år.
- ✓ Har du deltagit i kurser eller utbildningar för att fungera som ledare eller lärare? Om ja, räkna upp vilka.

ANSÖK

Ansök om och hämta ditt märke här. [↗](#)



3. Att lära sig tillsammans

Det här kapitlet handlar om

- ✓ hur vi lär oss tillsammans.
- ✓ hur och varför vi ska skapa trygga läromiljöer.
- ✓ hur du leder grupper.



SAMMANDRAG



Hur lär vi oss tillsammans?

Den fria bildningen och föreningar fungerar som en samlingsplats för människor som vill lära sig något, vill utvecklas, eller söker ett socialt sammanhang. Deltagarna är i olika åldrar och kommer från olika livsmiljöer.

Varje grupp består av personligheter med olika erfarenheter, åsikter och förväntningar. En del är nybörjare och andra längre hunna. Vissa är ivriga att komma i gång och lära sig mera om sitt intresse. För andra är umgänget det centrala.

De olika förväntningarna påverkar hur deltagaren förhåller sig till kursen och vad hen får ut av den. Trots olikheterna i bakgrund och förväntningar kommer deltagarna för att lära sig tillsammans.

Hur och varför skall vi skapa trygga läromiljöer?

Oberoende hur kursen kommit till, hur den planerats eller hur den genomförs, är det viktigt att alla känner sig välkomna, upplever trygghet och blir respekterade. Alla skall kunna vara aktiva och motiverade, ha möjlighet att dela med sig av sin livserfarenhet och bli engagerade i gemensamma lärprocesser. Det är viktigt att både du och deltagarna får en uppfattning om gruppen, de behov och intressen som finns i den. Ni behöver tänka tillsammans kring kursens syften och mål. Detta bidrar till en inbjudande och trygg lärmiljö.

Hur leder du grupper?

Du leder en grupp genom att vara öppen med vad ni kommer att göra och hur ni kommer att göra det. Du leder genom att lyssna på gruppen, men vara tydlig med besluten. Du leder genom de arbetsmetoder som du har valt.

En vanlig metod är olika gruppaktiviteter. De engagerar deltagarna och hjälper dem att utveckla sina kunskaper och färdigheter.

Det finns kurser som helt bygger på olika former av gruppaktiviteter, och det finns kurser där gruppaktiviteter används då och då. Aktiviteterna kan vara kortvariga och fokuserade på ett specifikt tema eller innehåll. De kan också användas för att bygga upp ett långvarigt målinriktat samarbete. Kursens syfte, lärandemål och karaktär avgör vilka former av gruppaktiviteter som passar bäst.

FÖRDJUPNING

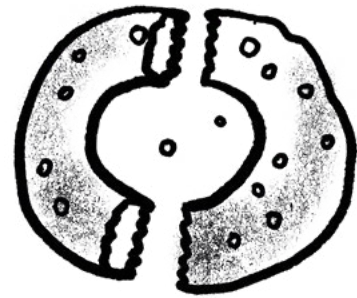
★ KOMPETENSMÄRKE



Gruppaktiviteter ska alltid ha ett tydligt syfte och mål. Du ska bara använda gruppaktiviteter som stöder lärande och utveckling. Det här gäller både för en kort gruppdiskussion under kursens gång och för en hel kurs som byggs upp av gruppaktiviteter. Berätta för deltagarna om vilka gruppaktiviteter som kommer att användas och varför. Det kan till exempel handla om att gruppaktiviteterna hjälper deltagarna att stöda varandra och lära av varandra. Gruppaktiviteter kan även bidra med kunskaper och färdigheter som du som lärare saknar. Gruppen och gruppaktiviteterna är en viktig resurs. De utvecklar också våra sociala färdigheter, vilket är en värdefull kompetens i vår tid.

Hur lär vi oss tillsammans?

Ju mer du vet om gruppen, desto bättre kan du stöda individuella och gruppvisa läroprocesser. Börja med att ställa dig frågor: Vilka är deltagarna? Vilka är deras förväntningar? Vilka är deras förutsättningar? Sätt detta i relation till din egen erfarenhet och sakkunskap och de mål, innehåll och aktiviteter som du planerat för kursen. Om kursen förutsätter att deltagarna anmäler sig på förhand kan de ha angett vissa uppgifter om sig själva. Läs i så fall igenom dem och fundera på gruppen och dess sammansättning. Tänk sedan på vilka förutsättningarna är för att lära sig tillsammans. Vilka gruppaktiviteter passar, och vilka passar inte?



Hur och varför skall vi skapa trygga läromiljöer?

En trygg lärmiljö förutsätter att du och deltagarna lär känna varandra. Det handlar om att möta varandra som medmänniskor och att bli införstådd med kursens innehåll och mål. Dessutom behöver du förklara hur och varför olika typer av gemensamma aktiviteter kommer att användas.

Börja med att presentera dig själv, din bakgrund och din erfarenhet av det som kursen handlar om.

Berätta kort varför du kom att intressera dig för kurstemat, hur ditt intresse utvecklats och vad du fått ut av att lära dig tillsammans med andra. Förbered gärna presentationen i förväg, håll den lämpligt kort och ta fasta på det som är viktigt för kursen.

Efter detta ber du deltagarna presentera sig själva. Om kursen krävde anmälan har du redan en uppfattning om hur många deltagarna är. Det hjälper dig att uppskatta hur lång tid varje presentation får vara. Du kan hjälpa deltagarna genom att ställa en eller några av följande frågor:

1. Vad har fått dig att komma hit idag?
2. Har du deltagit i motsvarande aktiviteter tidigare?
3. Vad har du fått ut av dem?
4. Vad har du för förväntningar på kursen?
5. Känner du någon/några av de övriga deltagarna?

LÄRARE TILL LÄRARE (VIDEO)

I videon berättar Elin Blomqvist om att möta nya grupper. [↗](#)



Att bli uppmärksammad och respekterad

Ett annat sätt att inleda kursen är att dela in deltagarna i par eller i små grupper. Det kan vara bra om gruppen är väldigt stor, eller om det finns deltagare som till exempel är blyga. Det som sägs i par eller i en liten grupp ska på något sätt också förmedlas till hela gruppen.

I konstämnen kan du ersätta en muntlig introduktion med en skiss, bild eller varför inte ett kort musikstycke.

I hantverksämnen kan du be deltagarna att berätta om något de tidigare tillverkat.

Reagera gärna på och kommentera uppmuntrande deltagarnas presentationer. Ta fasta på sådant som stämmer överens med dina erfarenheter och kursmålen. Be deltagarna reflektera kring egna intressen och möjligheterna med att lära sig av varandra. Om gruppen innehåller såväl nybörjare som mer erfarna deltagare, notera detta. Efter den inledande presentationen är det viktigt att du understryker följande:

- ✓ Alla i gruppen ska få känna sig välkomna och uppmärksammade.
- ✓ Alla skall känna sig trygga, respekterade och avslappnade.
- ✓ Alla skall ha möjlighet att vara aktiva och motiverade.
- ✓ Alla skall kunna föra fram sin erfarenhet och sina åsikter.
- ✓ De som har erfarenhet och kunskap skall gärna hjälpa och stöda de mindre erfarna.
- ✓ Kom ihåg och tänk på att alla inte känner sig bekväma att tala inför en grupp.

Den fysiska lärmiljöns betydelse

Den fysiska lärmiljön, rummet och möbleringen, är särskilt viktig då man möts för första gången och bekantar sig med varandra.

Rummet och hur man står eller sitter i förhållande till varandra påverkar känslan av att bli sedd och hörd.

Den fysiska lärmiljön påverkar möjligheten att bli delaktig och engagerad i gruppen och de gemensamma aktiviteterna. Om kursen genomförs ute är det viktigt att finna en lugn och skyddad plats för inledning och introduktion.

TÄNK PÅ:

- ✓ Hur du står och sitter i förhållande till deltagarna. Du skall vara tillräckligt nära för att alla skall se och höra dig. Gärna på samma nivå som deltagarna.
- ✓ Hur deltagarna är placerade, står eller sitter i förhållande till varandra. Särskilt i början är det viktigt att se och höra varandra väl, helst med ansiktena mot varandra.
- ✓ Hur belysningen i rummet är och att ni inte störs av onödiga ljud i omgivningen.
- ✓ Den här listan ger några fingervisningar om hur den fysiska miljön kan påverka lärandet. Ibland går det inte att göra så mycket åt rummet. Ofta får du acceptera det utrymme som du har blivit tilldelad. När det händer, och om rummet inte är så ändamålsenligt får du helt enkelt göra det bästa av situationen. Det kan vara bra att ha en plan B i bakfickan.

Att tillsammans fördjupa sig i mål och innehåll

Beroende på kursens karaktär, innehåll och mål kan den första introduktionen, där deltagarna lär känna varandra, kompletteras med en introduktion till innehållet och vilka typer av aktiviteter du har planerat. Detta hjälper deltagarna att få veta mer om kursens mål, innehåll och metoder.

Tänk på hur kursen har blivit marknadsförd och vilken information deltagarna fått i förväg. Beskriv din plan för kursen så tydligt du kan. Be deltagarna om synpunkter och kommentarer.

FOKUSERA PÅ

- ✓ Det centrala innehållet – VAD skall deltagarna lära sig?
- ✓ De centrala aktiviteterna eller metoderna – HUR skall man lära sig innehållet?
- ✓ Ramarna och resurserna – i fråga om tid, rum/miljö, material och andra resurser.
- ✓ Din plan i fråga om att organisera helheten – innehållsligt, aktivitetsmässigt och tidsmässigt – VAD görs NÄR och HUR?
- ✓ Kursens mål för lärande – VILKA är de?

Fråga gärna deltagarna om deras erfarenheter (och förväntningar) i samband med den här presentationen.

Skall deltagarna få möjlighet att påverka innehållet och aktiviteterna?

Det här hjälper er att komma överens om ramar och förväntningar för deltagande och medverkan. Dessutom kan den användas för att klargöra ansvars- och uppgiftsfördelningen mellan dig och deltagare eller mellan deltagarna.

En god presentation introducerar och välkomnar deltagarna till en gemensam lärprocess. Den bidrar också till att skapa en lärmiljö i vilken man blir engagerad och vet vart man tillsammans är på väg.

Hur leder du grupper?

Vad är en grupp och vad kan gruppaktiviteter användas till?

En grupp består av minst tre personer. Den optimala storleken varierar beroende på innehållet och syftet med gruppaktiviteten. I grupper på 5–6 medlemmar kan alla vara aktiva och delaktiga. Ju större grupp desto fler erfarenheter, uppfattningar och åsikter kommer att ingå i gruppen. Detta kan antingen göra det lättare eller svårare att arbeta i grupp.

Kom ihåg att deltagarna har olika erfarenheter och även olika uppfattningar om och intresse för gruppaktiviteter. Alla känner sig inte bekväma att delta i gruppaktiviteter, särskilt i början då man inte ännu känner varandra.

För att alla skall känna sig bekväma och trygga är det viktigt att ge gruppen tid att bli bekanta med och lära känna varandra. Ta det lugnt, använd metoder som låter alla komma till tals och bli sedda och hörda.

LÄRARE TILL LÄRARE

I videon berättar Ann-Charlott Rastas om att aktivera grupper. [!\[\]\(d6ac313375c532b36cba9ed9067a1449_img.jpg\)](#)



GRUPPAKTIVITETER KAN ANVÄNDAS FÖR OLIKA ÄNDAMÅL OCH I OLIKA SKEDEN AV KURSEN

- ✓ I början av en kurs för orientering och för att skapa sammanhållning – för att deltagarna skall bli bekanta och trygga med varandra, och få möjlighet att diskutera och reagera på kursens syften och lärandemål.
- ✓ Under kursens gång för att deltagarna skall kunna dela med sig av sina erfarenheter och uppfattningar, stöda och vägleda varandra, lösa problem eller planera fortsatta aktiviteter.
- ✓ I slutet av kursen för utvärdering eller sammanfattning. Det här i syfte att framföra och diskutera allmänna synpunkter på innehållet, arbetsformerna och lärdomarna.

Vad är grupparbeten?

Grupparbeten används för att utföra givna uppgifter tillsammans eller åstadkomma någonting konkret som enskilda deltagare inte klarar av på egen hand. Ett lyckat grupparbete förutsätter att man kompletterar varandra, kan stöda, hjälpa och vägleda varandra genom hela processen. Alla grupparbeten kräver en god introduktion och orientering samt en tydlig arbets- och ansvarsfördelning. Vidare förutsätter grupparbeten en plan för genomförandet och överenskommelse om när man uppnått målet eller åstadkommit det man ville få till stånd.

Vad är en gruppdiskussion?

Gruppdiskussioner används för att behandla och diskutera teman eller frågor relaterade till kursens syften och mål. Gruppdiskussioner kan användas för att öppna upp för olika erfarenheter och uppfattningar, för att lösa problem eller för att komma fram till ett gemensamt sätt att förhålla sig till ett tema. Det är viktigt att temat eller frågan för diskussion presenteras så att alla förstår och kan relatera till den. Gruppdiskussion går ut på att alla skall ha möjlighet att uttrycka sina erfarenheter av, formulera sin mening om och komma med förslag gällande det tema eller den fråga som behandlas.

EN BRA GRUPPDISKUSSION

- ✓ I börjar med att talturen går runt till alla i gruppen och det bestäms vem som leder ordet och sammanfattar diskussionen.
- ✓ inleds med kortare talturer, tar fasta på en specifik aspekt, till exempel den egna personligheten eller praktisk erfarenhet.
- ✓ går vidare till att fördjupa och nyansera diskussionen för att omfatta olika uppfattningar och alternativ.
- ✓ flyter inte ut och blir för detaljerad (man kan ge någon i gruppen i uppgiften att hålla reda på det här).
- ✓ avslutas med en sammanfattning av diskussionen, samt förslag på hur frågor eller problem kan hanteras eller lösas.

VERKTYGSLÅDA

Grupprocesser över tid [!\[\]\(befdcdf329f4bc1566e8bd49d7971740_img.jpg\)](#)



VERKTYGSLÅDA

Exempel på att organisera gruppaktiviteter [!\[\]\(1c70f21f694d12b9fc928edb998ea27b_img.jpg\)](#)





KOMPETENSMÄRKE

Om du vill kan du ansöka om ett kompetensmärke för det här kapitlet. Läs först igenom texten nedan och klicka sedan på länken där det står "Ansök om och hämta ditt märke här".

De följande tre punkterna är gemensamma för alla våra märken. Börja alltså med att samla in/skriva ner den här informationen för dig själv.

- ✓ Beskriv kort din lärar- eller ledaruppgift. Hur du engagerats, vilka grupper möter du och vilka teman/ämnen verksamheten berör.
- ✓ Hur länge har du fungerat som lärare eller ledare? Ange i år.
- ✓ Har du deltagit i kurser eller utbildningar för att fungera som ledare eller lärare? Om ja, räkna upp vilka.

ANSÖK

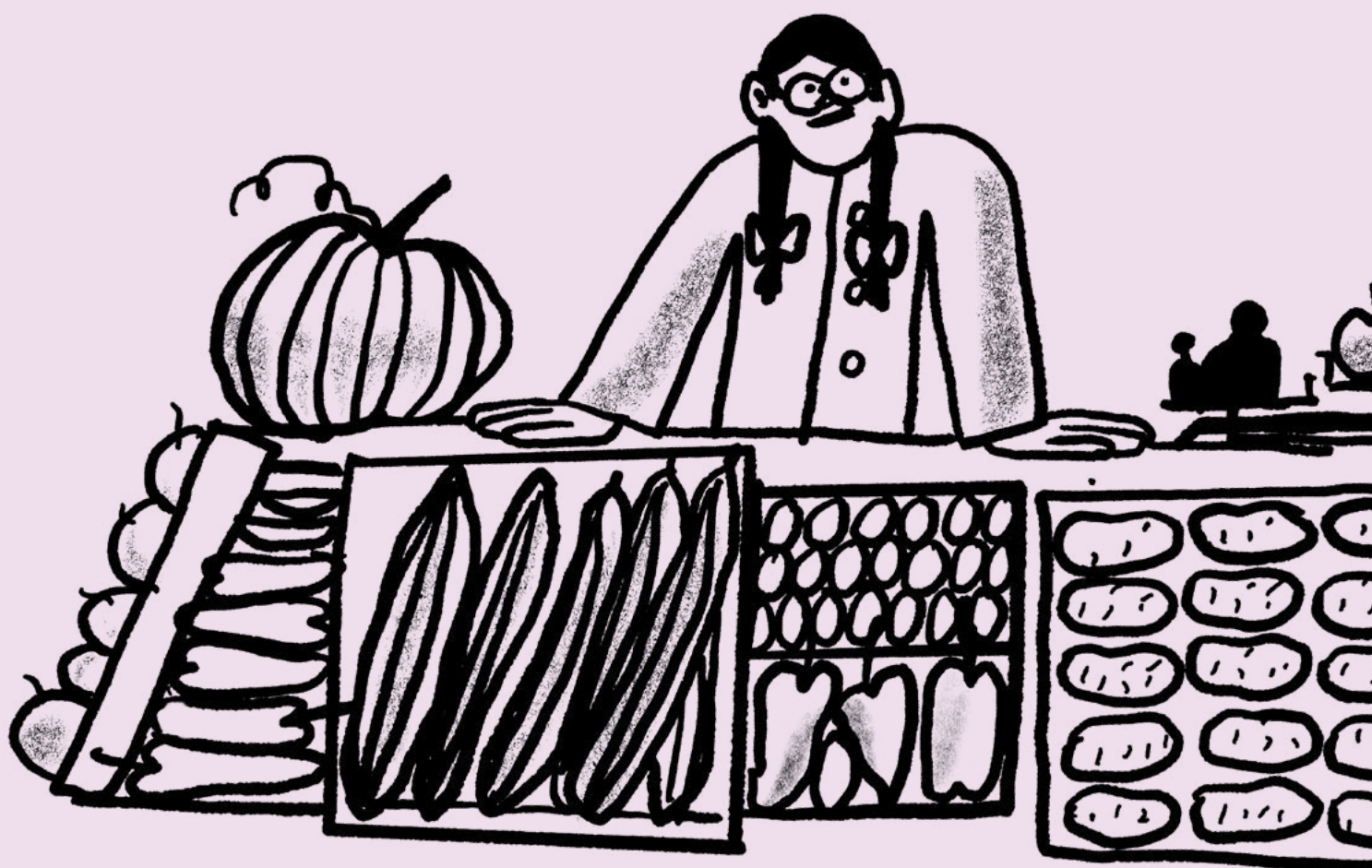
Ansök om och hämta ditt märke här. [↗](#)



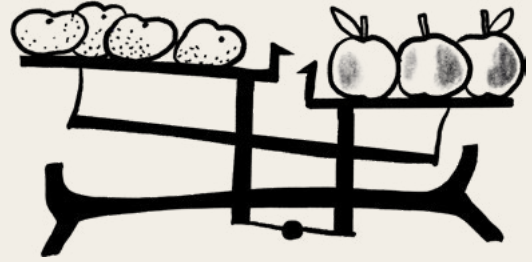
4. Utvärdering

Det här kapitlet handlar om

- ✓ vad utvärdering är.
- ✓ hur och varför vi utvärderar.
- ✓ när vi utvärderar.



SAMMANDRAG



Vad är utvärdering?

Utvärdering är ett sätt för arrangören att få respons och återkoppling, men även ett sätt för deltagaren att delge respons. Deltagarna betalar en deltagaravgift eller tillbringar sin fritid på kursen, därför är det viktigt att utbildningen håller måttet.

Hur och varför utvärderar vi?

Det finns olika sätt att utvärdera, lite beroende på behov och typ av verksamhet. Utvärderingen kan till exempel handla om själva innehållet, metoder, lärarens roll, eller de praktiska arrangemangen.

Du hittar exempel på ramverk och utgångspunkter för olika sorters utvärdering i det här kapitlets fördjupningsdel.

Då utvärdering används rätt är den ett kraftfullt verktyg för att utveckla, förbättra eller förändra verksamheten.

Utvärdering är en del av en större helhet som gäller hur en kurs eller en utbildning utfomas. Det är vanligt att följa en modell som innehåller planering – genomförande – utvärdering – utveckling. De olika delarna övergår i varandra och ger ny information och ny kunskap till nästa arbetsskede.

Det är även viktigt att arrangörerna får information om både positiva och negativa saker kring innehållet från deltagarna. Det stöder kvalitetssäkringen av utbildningen och lockar nya och återkommande deltagare till verksamheten.

När utvärderar vi?

Du kan utvärdera under kursens gång, i slutet av kursen, eller en tid senare. Fördelen med att utvärdera under kursens gång är att du lättare kan ändra och justera enligt deltagarnas önskemål. Nackdelen är att responsen kanske inte bygger på hela kursen och kan vara svår att använda för en djupare analys.

Fördelen med att utvärdera i slutet är att deltagarna har fått allt som kursen skulle ge, medan de ännu har den i färskt minne. Nackdelarna är att responsen inte kan användas för att förbättra kursen för just de här deltagarna.

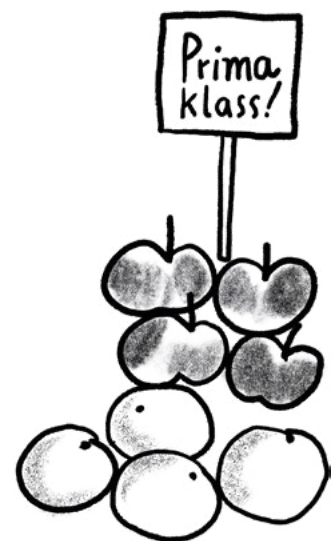
En kurs eller utbildning strävar ofta efter att ge deltagare kunskaper som de kan ha nytta och glädje av långt efter kursen. En fördel med att utvärdera en tid efter att kursen avslutats är att deltagarna kan ta fasta på vilken effekt utbildningen fått och vilka resultaten blivit på längre sikt. Nackdelarna är att det kan vara svårt att få in svar och att deltagarna kanske redan glömt saker de annars skulle ha gett respons på.

FÖRDJUPNING



Vad är utvärdering?

Utvärdering handlar om att värdera något och utgå från de egna värderingsgrunderna. En utvärdering är en systematisk och genomtänkt process där du valt metoder och verktyg. Du har planerat när utvärderingen sker. Du gör en kritisk granskning och tolkning under eller efter kursens gång och delar med oss ett omdöme. Med hjälp av en utvärdering kan vi beskriva, kartlägga och mäta attityder, men även bidra till en medveten självreflektion eller en förändring på organisationsnivå.



Hur och varför utvärderar vi?

Utvärdering kan ske på olika nivåer beroende på omfattning och på om du kan påverka utvärderingens upplägg från början. Ofta finns det en färdigt utformad utvärderingsblankett att använda eller en modell att utgå ifrån.

I en utvärdering frågar man gärna kursdeltagarna hur bra de tycker att kursen genomförts och hur läraren lyckats. Du kan också koppla utvärderingen till målen för lärandet som kursen har och få respons på hur de korrelerar med varandra. Du kan ställa frågor som bedömer arbetssätt och innehåll. Du vill kanske också som lärare få direkt respons av deltagarna för att få idéer eller tips om hur kursen kunde utvecklas. Slutligen kan en utvärdering också visa på förändringen och/eller lärandet som skett.

Vid alla frågeställningar behöver du fundera över om det är kursen och dess innehåll som skall utvärderas eller om det är lärarens kompetens och färdigheter att genomföra kursen som är det relevanta – eller kanske både och.

Som lärare kan du också införa en självutvärdering, där de enskilda deltagarna får fundera på sin egen insats och vad de har bidragit med. Det lyfter även fram att deltagarna har ett ansvar och att de behöver fundera över vilka förutsättningarna är för dem att delta. En förutsättning kan även vara den kunskapsnivå man befinner sig på, dvs vilka förhandskunskaper som krävs för att deltagandet ska ske enligt hur kursen är planerad. Du kan ställa frågor kring nuvarande kunskapsnivå eller tidigare erfarenheter.

Om utvärderingen genomförs skriftligt och individuellt så kan deltagarna vara anonyma och utvärderingen kan dokumenteras. Utvärdering i diskussionsform kan ge djupare insikter och ge möjlighet till mer konstruktiv kritik – som deltagare kan du inte bara tycka lite allmänt och du måste stå för dina åsikter.

En skriftlig och muntlig utvärdering kan även ske på olika sätt, t.ex som reflektionsuppgifter eller portfolio. Och det finns många andra sätt att även konkret och direkt genomföra en utvärdering – genom att be deltagaren markera, stiga upp, ställa sig på olika led, visa lappar, visa tumme ner/upp/rakt, peka på smileysar...

Det är viktigt att du tänker igenom syftet med hur kursen utvärderas och att du har möjlighet att även bearbeta det material som utvärderingen ger. När du samlar in information via en utvärdering, kom ihåg att meddela varför du gör det och hur du sparar informationen.

En utvärdering ger oss statistik och information som kan vara till nytta för oss som organisation och för finansiären. Men också för att se trender och utvecklingsmöjligheter.

De frågor vi ställer är av stor betydelse eftersom de svar vi får beror på de frågor vi ställt.

Genom att utvärdera kursen och aktiviteten får vi information om kursens informationsgång, kursarrangemangen (tid, utrymme, omfattning, längd, servering), undervisningsmetoder (föreläsning, diskussioner, pröva på praktiskt) och kursledarens förmåga att skapa en öppen och trygg lärmiljö (kunnig, inspirerande, kan sitt ämne, får till en interaktion med publiken, skapar en trygg stämning).

En utvärdering kan också ge information om förändring på individnivå t.ex kring beteende (mår bättre, ökad rörlighet, bredare socialt umgänge). På samhällsnivå får vi information om attitydförändringar, dvs deltagare kan ändra sina attityder efter kursens gång (att flera inser att man mår bättre av att ha goda sociala relationer).

En utvärdering kan också ge indikationer på en förändring som sker på organisationsnivå (t.ex att många äldre är ensamma vilket resulterar i en kurs där man motverkar ensamhet.)

VI UTVÄRDERAR

- ✓ för att ta reda på om vi har uppnått våra målsättningar.
- ✓ för att se om kursinnehållet motsvarar det utlovade.
- ✓ för att utvärdera lärandet som har skett.
- ✓ för att skapa självreflektion och stödja personlig utveckling.
- ✓ för att utveckla verksamheten.
- ✓ för att dimensionera resurser rätt.
- ✓ för att få en systematisk uppföljning och statistik.
- ✓ för att kunna kommunicera resultat av verksamheten för samhället och finansiärer.

EXEMPEL PÅ DIGITALA UTVÄRDERINGSVERKTYG:

- ✓ Google forms
- ✓ Webropol
- ✓ Lyyti
- ✓ Polly
- ✓ Jotform
- ✓ Mentimeter
- ✓ Answergarden
- ✓ Microsoft forms
- ✓ Flinga

EXEMPEL PÅ UTVÄRDERINGSFRÅGOR:**Kurshelheten:**

- ✓ Ge en helhetsbedömning för kursen.
- ✓ Vad fick du med dig från kurshelheten? (kunskap, idéer, motivation, bekräftelse, social samvaro)

Lärarens kompetens:

- ✓ Hur bedömer du lärarens kompetens i förhållande till innehållet i kursen?
- ✓ På vilket sätt har läraren ökat deltagarnas engagemang och delaktighet?

Mål för kunnande:

- ✓ Vad är din åsikt om hur kursens målsättning har uppfyllts?
- ✓ Hur kommer du att använda dig av det du lärt dig under kursens gång?

Arbetsätt och innehåll:

- ✓ På vilket sätt motsvarade innehållet i kursen dina förväntningar.
- ✓ Hur fungerade arbetsätten och metoderna?
- ✓ Vilka andra arbetsätt skulle ha stött ditt lärande?

Kunskapsnivå och tidigare erfarenheter:

- ✓ Vilka av följande alternativ beskriver bäst din nuvarande kunskapsnivå? (upptäcker, återger, förstår, tillämpar, problematiserar, värderar, skapar)
- ✓ Vilka är dina tidigare erfarenheter inom kursområdet?

Utveckling av kursen:

- ✓ Vad lärde du dig under kursen?
- ✓ Vad tar du med dig från kursen?
- ✓ Motsvarade kursen dina förväntningar?
- ✓ Hur kunde kursen bli ännu bättre?
- ✓ Vad fungerade mindre bra?
- ✓ Åt vem skulle du rekommendera kursen?
- ✓ Skulle du delta igen?
- ✓ Har du önskemål om andra kurser?

Tillämpning:

- ✓ Vad kommer du att kunna tillämpa av det du har lärt dig?
- ✓ På vilket sätt kommer du att tillämpa det?
- ✓ Hur kommer detta att gynna dig i dina fortsatta...
- ✓ Hur förändrades din syn på...

Eget engagemang:

- ✓ Hur har jag som deltagare engagerat mig?
- ✓ Vad har min insats varit?

Gemenskap och samvaro:

- ✓ Upplever du att du blivit del av en gemenskap?
- ✓ Har du mött människor utanför din vardag?



När utvärderar vi?

Du kan utvärdera under kursens gång och/eller i slutet av kursen. Om du utvärderar medan kursen ännu pågår finns det möjligheter att göra ändringar i enlighet med kursdeltagarnas önskemål. Målsättningen för kursen är ofta att ge deltagare kunskaper som de kan ha nytta och glädje av långt efter kursen. Om man mäter deltagarnas upplevelser direkt efter kursavslutningen så kanske det inte ger en helhetsbild av hur målet uppfyllts. En utvärdering som görs senare kan ta fasta på vilken effekt utbildningen fått och vilka resultaten blivit på längre sikt.

Exempelfrågor; Vad kommer du att tillämpa av det du lärt dig under kursen? Och hur kommer du att göra det?

En bra beskrivning på hur man kan dela in utvärdering på olika nivåer och på kort och lång sikt är Kirkpatrick-modellen. Kirkpatrick-modellen kom till som en förklaringsmodell för att utvärdera vuxenlärande, efter att en utbildning eller kurs genomförts. Donald L Kirkpatrick, professor på University of Wisconsin publicerade sin modell redan 1959.

Modellen delas in i 4 nivåer, varav nivå 3 och 4 har fokus på en utvärdering på lång sikt.

Nivå 1: Reaktion – Hur upplevde deltagarna utbildningen?

Frågor på nivå 1 handlar om hur deltagaren upplevde utbildningen gällande de praktiska arrangemangen. Hur fungerade utbildningsmiljön – tid, utrymme, omfattning, längd, servering? Var läraren inspirerande och sakkunnig?

Alla dessa frågor är viktiga men de visar inte på själva lärandet eller vilka kunskaper man kommer att använda sig av efter utbildningen.

Nivå 2: Lärande – På vilket sätt ökade deltagarnas kunskapsnivå och kompetens?

Frågor på nivå 2 ger oss information om utbildningens innehåll, betydelse och kvalitetsnivå.

Har deltagarna lärt sig något? Frågorna ger oss viktig information men säger inget om hur deltagarna använder kunskaperna i sin vardag.

Nivå 3: Beteendeförändring – På vilket sätt har beteenden och arbetsätt förändrats?

Frågor på nivå 3 handlar om hur deltagaren använt sina nya kunskaper och färdigheter. Resultatet visar om utbildningens innehåll verkligen tillämpats.

Nivå 4: Resultat – Vilken effekt har uppstått till följd av utbildningen?

Frågor på nivå 4 är den del som utvärderar i vilken grad utbildningen leder till förändring och bestående resultat.

LÄRARE TILL LÄRARE

I videon berättar Thomas Ingo om hur han jobbar med utvärdering. [↗](#)



REFLEKTIONSFRÅGOR

- ✓ Vad är syftet med utvärderingen?
- ✓ Vilka utvärderingsformer och metoder tycker du verkar lämpliga för din kurs?
- ✓ Finns det alternativa sätt att utvärdera kurshelheten?
- ✓ När ska du utvärdera för att få relevant respons för din kurs?
- ✓ Vill du veta vilken effekt kursen gett och resultat på längre sikt?
- ✓ Vilken typ av respons behöver du för att utveckla din kurs?
- ✓ Vilken annan respons kan vara nyttig för dig/föreningen/organisationen?
- ✓ Hur kommer du att bearbeta svaren/resultatet efteråt?
- ✓ Kan du synliggöra responsen från utvärderingen med tanke på kommunikation och marknadsföring?



KOMPETENSMÄRKE

Om du vill kan du ansöka om ett kompetensmärke för det här kapitlet. Läs först igenom texten nedan och klicka sedan på länken där det står "ansök om ditt märke här".

De följande tre uppgifterna är gemensamma för alla våra märken. Börja alltså med att samla in och skriva ner den här informationen för dig själv.

- ✓ Beskriv kort din lärar- eller ledaruppgift. Hur du engagerats, vilka grupper möter du och vilka teman/ämnen verksamheten berör.
- ✓ Hur länge har du fungerat som lärare eller ledare? Ange i år.
- ✓ Har du deltagit i kurser eller utbildningar för att fungera som ledare eller lärare? Om ja, räkna upp vilka.

ANSÖK

Ansök om och hämta ditt märke här. [↗](#)



5. Digitalisering

Det här kapitlet handlar om

- ✓ vad digitalisering är.
- ✓ vad det innebär för lärandet.
- ✓ vad jag behöver kunna.



SAMMANDRAG

Texten i det här kapitlet är delvis skrivet av ChatGPT och har sedan kompletterats, redigerats och kvalitetsgranskats.

Vad är digitalisering?

Digitalisering är ett samlingsbegrepp för en mängd olika saker. Ursprungligen syftar digitalisering på processen där information eller data konverteras från ett analogt format till ett digitalt. Idag använder vi ofta också begreppet när vi talar om att en verksamhet eller process görs mer digital. Det innebär att den blir mer automatiserad, lättare att hantera och tillgänglig för användare som använder digital teknik.

Digitaliseringen finns idag överallt i samhället. Den påverkar snart sagt allt vi gör. För oss som jobbar med lärande är det både en utmaning och en möjlighet.

Vi har fått nya sätt att kommunicera och dela information. Nätet erbjuder oss också nya sätt att lära oss när och hur vi själva vill. Det här är en utmaning för alla lärare, då vi konkurrerar med till exempel Youtube om att vara en plats man vänder sig till för att lära sig något.

Vad betyder det för lärandet?

Digitaliseringen har en rad olika effekter på lärandet. Den kan påverka hur vi lär, var vi lär, när vi lär och vad vi lär. Trots att samhället digitaliserats i snabb takt har vi bara sett början på den digitala transformationen. Därför är det viktigt att vara kritisk till såväl domedagsprofeter som de teknikfrälsta. Vi vet att saker förändras, men vi vet inte ännu hur, när och i vilken omfattning.

Vad behöver jag kunna?

Du behöver känna till och känna dig bekväm med digitala verktyg för lärande. Du behöver också kunna anpassa digitala resurser, metoder och verktyg så att de stöder dina deltagares lärande.



FÖRDJUPNING

Den fria bildningen bygger på möten mellan människor. Det är fortfarande vanligast att det här sker ansikte mot ansikte i samma fysiska utrymme. Nätkurser har varit en del av den fria bildningen sedan 90-talet, men aldrig riktigt tagit fart. COVID-19-pandemin ändrade situationen radikalt. Idag är det många deltagare som förväntar sig att kunna delta på distans om de blir sjuka eller inte kan ta sig till platsen. Det här ställer delvis nya krav på dig. Olika former av hybridkurser där en del av deltagarna är på plats, andra på distans, har också blivit vanligare. Även utbudet av rena nätkurser har ökat. Det här ställer delvis nya krav på dig som lärare och ledare.

När du jobbar med distansundervisning är det extra viktigt att tänka igenom hur du skapar ett tryggt utrymme som ger plats för deltagarna att delta och dela med sig. Alla plattformar är till exempel inte lika bra på att ta hänsyn till gruppbaserat lärande. Alla webblösningar är inte lika enkla att använda, eller ändamålsenliga för att skapa sociala utrymmen för deltagarna.

När du använder digitala verktyg eller tjänster behöver du noggrant tänka igenom hur och varför du använder dem. Ger de ett mervärde? Samlas data eller innehåll in av en utomstående part? Kräver deltagande i kursen speciella färdigheter eller tillgång till viss utrustning?

Vad är digitalisering?

Allt i vårt samhälle berörs av digitaliseringen. Från början betydde ordet snarast att analoga saker överfördes till ett digitalt format. Efter att internet slog igenom har vi sett ett antal faser i utvecklingen. Vi är inte "framme" än. Den senaste trenden i Finland handlar om de offentliga tjänsternas digitalisering. För att man skall klara sig i dagens digitala samhälle måste man ha digitala kompetenser.

Vi kan ha många åsikter om utvecklingen och vad den för med sig, men den digitala vardagen är inte en övergående trend. Därför behöver vi som arbetar med lärande förhålla oss till konsekvenserna av förändringarna.

Hur påverkar det här lärandet?

Digitalisering är ett samlingsnamn på olika verktyg, beteenden, tjänster och produktion. Den digitala utvecklingen fortsätter hela tiden. Vi vet inte ännu hur detta påverkar alla olika aspekter av lärande.

Här kommer några exempel:

1. **Tillgång till information:** Genom digitaliseringen har vi tillgång till en enorm mängd information. Det här har revolutionerat lärandet genom att ge människor möjlighet att lära sig om nästan vilket ämne som helst, var som helst och när som helst. En effekt av detta är att alla behöver vara duktiga på att kunna skilja mellan trovärdig och osann information. Dessutom ställer mängden information krav på var och en att kunna navigera till exempel på internet, det vill säga lära sig att söka, avgränsa och formulera sina frågeställningar.
2. **Interaktivitet:** Digitala verktyg och plattformar möjliggör interaktivitet i lärandet. Lärande kan interagera med innehållet på ett mer engagerande sätt, vilket kan göra det lättare för dem att lära sig och behålla informationen. Det här ställer krav på sociala förmågor. För dig som lärare betyder det bland annat att du måste fundera på vilken typ av interaktivitet du vill uppnå, varför, och när. Det digitala är inte automatiskt interaktivt.
3. **Anpassning:** Digitaliseringen har också möjliggjort skräddarsydda utbildningsprogram som anpassas till varje lärandes unika behov och förutsättningar. Det här kan hjälpa personer med särskilda behov att komma vidare på sin lärostig. För dig som lärare kan det betyda att du behöver bredda utbudet och individanpassa din undervisning. Ett breddat utbud betyder att inte alla lär sig i samma takt, eller samma saker. De som vill mer och jobbar snabbare kan behöva fler uppgifter. Du behöver tänka till hur du leder gruppen och hur du håller ihop den.
4. **Samskapande lärande:** Digitala verktyg möjliggör samarbete och gemensamt lärande mellan personer från olika platser i världen, eller olika delar inom landet. Det här kan stöda lärandet genom att deltagarna kan dela med sig av sina erfarenheter, idéer och tankar med varandra. Digitala lösningar eller verktyg är inte automatiskt anpassade till denna typ av lärande. Ett exempel på samskapande lärande är Communities of Inquiry. Läs mer om metoden här (på engelska) [↗](#)

5. **Automatisering:** Genom att använda digitala verktyg och plattformar kan vissa delar av lärandet automatiseras. Det här frigör tid för dig att fokusera på mer komplicerade eller interaktiva aspekter av lärandet. Det kan till exempel handla om instruktionsvideon, eller att återanvända uppgifter som skapats för tidigare grupper.
6. **Flexibilitet:** Digitalisering möjliggör flexibla lärandeformer, inklusive distansundervisning och onlinekurser. Det här gör det möjligt för människor att lära sig på sina egna villkor, oavsett var de befinner sig eller hur deras tidsschema ser ut. Det kallas asynkront lärande. För dig som arbetar med självstudiekurser eller vissa former av skrivbaserade studiecirkel kan det här vara ett bra alternativ. För dig som jobbar med gruppbaserat lärande är det ofta mer utmanande om alla är på plats vid olika tidpunkter. Dessutom blir det ofta svårare att skapa en social gemenskap om gruppen aldrig träffas.

Vad behöver jag kunna?

Exemplen på digitaliseringens påverkan förutsätter att du stannar upp och tänker kring nya möjligheter och alternativ.



1. Tillgång till information

Ditt jobb blir lättare om du själv känner till och är trygg med att använda nätets sökfunktioner för att hitta relevant material, om du kan hantera större mängder information, kan orientera dig i strömmen och bedöma källors trovärdighet och nivå på sakkunskap. För att få de kompetenserna kan du antingen söka dig till olika fortbildningar, fråga kollegor om hur de gör, eller testa dig fram på nätet. När du försätter dig själv i samma situation som dina deltagare har du lättare att identifiera dig med dem, och deras frågor blir lättare att besvara.

2. Interaktivitet

Interaktivitet är inget nytt. Den digitala världen erbjuder en del verktyg som kan underlätta interaktiviteten, om de används på ett fuffigt sätt. Här handlar det igen om att pröva på själv, och framför allt att välja verktyg med omsorg. Vad har de för funktion? Hur lätta eller svåra är de för deltagarna att använda? Använda på rätt sätt kan interaktionen bli en viktig del av kursen.

3. Anpassning

Har du deltagare med speciella behov? Hur kan du individanpassa lärandet? Kan du erbjuda mer och djupare innehåll till sådana deltagare som jobbar snabbt?

4. Samskapande lärande

Deltagarna har en stor mängd kunskaper och erfarenheter, en guldgruva för dig att dra nytta av. Digitala verktyg kan hjälpa till att sänka tröskeln för deltagarna att bjuda på sig själva, och ge dem utrymme att dela med sig. Du behöver fundera på hur du hanterar olika situationer som kan uppstå. Det kan till exempel handla om att någon börjar ta för stor plats. Ett nätforum kan vara en bra plats för att låta deltagarna dela med sig, men forumet behöver moderering, och spelregler.

5. Automatisering

Sparar du dina planeringar och uppgifter från tidigare kurser? Kan du återanvända dem? Finns det introduktionsmaterial och liknande som är samma från gång till gång som du till exempel kan göra en video (eller ett introduktionsmaterial) till?

6. Flexibilitet

Flexibilitet och individualisering går hand i hand. Efter att ha fått erfarenhet av att leda kurser och möta olika människor vill du kanske utveckla din kurs med att erbjuda alternativa aktiviteter, innehåll eller material. Du utarbetar olika versioner av ditt material, gör dem tillgängliga via en webbplats eller på Youtube. Du anpassar dem för deltagare med olika intressen och förutsättningar.



Här är några konkreta färdigheter och kompetenser som kan vara värdefulla att utveckla:

Kommunikation och samarbete: Förmågan att använda digitala verktyg för att kommunicera och samarbeta med elever och kollegor är avgörande. Det kan till exempel handla om att använda e-post, chatt, videokonferenser och sociala medier.

Digital pedagogik: Att kunna anpassa din undervisning till den digitala miljön kräver en förståelse för digital pedagogik. Det förutsätter kunskap om hur man skapar engagerande och interaktiva läromedel och hur man stödjer elevernas lärande med hjälp av digitala verktyg.

Informationssökning och utvärdering: Att vara kritisk och källkritisk är viktigt när det gäller att använda digitala resurser. Det är viktigt att kunna hitta tillförlitlig information på nätet och att kunna bedöma dess relevans och trovärdighet.

Tekniksupport: Att kunna hjälpa deltagare och kollegor med tekniska problem är också en viktig färdighet. Det kan handla om grundläggande teknisk support, som att hjälpa till med att ansluta till internet eller att installera program. Det kan också vara mer avancerad support, som att felsöka problem med program eller enheter.

Digital säkerhet och integritet: Att ha en förståelse för digital säkerhet och integritet är också viktigt, både för att skydda elevernas personliga information och för att undvika att utsättas för cyberhot.

Slutligen är det viktigt att vara beredd på att lära sig kontinuerligt när det gäller digitala verktyg och teknik. Tekniken utvecklas ständigt, och det är viktigt att vara flexibel och öppen för att lära sig nya saker. Att utveckla dessa färdigheter och kompetenser kan hjälpa dig att fungera effektivt i en digital miljö och maximera deltagarnas lärande och engagemang.

VERKTYGSLÅDA

Lärplattformar, digitala verktyg
och upphovsrätt [↗](#)



VERKTYGSLÅDA

Introduktion till AI [↗](#)



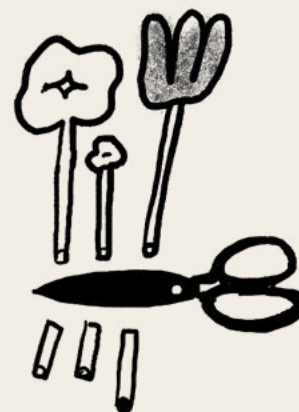
6. Jämlikhet och likabehandling

Det här kapitlet handlar om

- ✓ vad jämlikhet är och varför den är viktig.
- ✓ hur vi främjar ett jämlikt bemötande.
- ✓ hur vi främjar en jämlik undervisning och en tillgänglig lärmiljö.



SAMMANDRAG



Vad är jämlikhet och varför är det viktigt?

En jämlik undervisning erbjuder alla deltagare samma möjligheter till ett tryggt lärande oavsett kön, bakgrund eller andra egenskaper.

Diskriminering kan handla om att känna sig orättvist eller annorlunda behandlad, obekväm eller osynliggjord. Du har ett ansvar som lärare eller ledare att skapa en jämlik, öppen, trygg och välkomnande miljö för alla.

Hur främja ett jämlikt bemötande?

Ett jämlikt bemötande innebär att deltagarna har en upplevelse av rättvisa, att bli sedda, att vara lika värda och att bli likvärdigt behandlade. När vi lyckas skapa en miljö som bygger på jämlikt bemötande skapar vi samtidigt de bästa förutsättningarna för att deltagarna skall kunna lära sig. Vi behöver vara medvetna om hur vi bidrar till orättvist bemötande via våra omedvetna föreställningar om världen och våra deltagare. Föreställningarna bottnar ofta i samhällets maktstrukturer.

Både du och deltagarna behöver bli medvetna om hur alla omedvetet kan bidra till ojämlikt bemötande eller diskriminering. Något som kan uppfattas som artigheter eller humor av en person, kan upplevas som mikroaggressioner av den som tillhör en minoritet eller en underrepresenterad grupp. Ett mer jämlikt bemötande kräver självreflektion kring omedvetna föreställningar, och att både du och deltagarna är beredda på att förändras.

Hur främja en jämlik undervisning och en tillgänglig lärmiljö?

I en jämlik undervisning känner sig deltagarna inkluderade, materialet innehåller representationer av olika identiteter och perspektiv på världen, och de presenteras likvärdigt.

Tillgänglighet handlar här om möjligheten att delta på lika villkor. Det här ska beaktas i planeringen, i genomförandet och i utvärderingen av verksamheten. Både digitala och fysiska miljöer ska göras tillgängliga för alla typer av studerande. Det gäller såväl metoder som tillvägagångssätt då man förmedlar och processerar kunskap. Som lärare/ledare behöver du kritiskt granska materialet du använder i undervisningen ur ett jämlikhetsperspektiv.

För att främja jämlikhet är det viktigt att du reflekterar över jämlikt bemötande, hur ett inkluderande material kan se ut och vad en inkluderande lärmiljö kan innebära.

FÖRDJUPNING



Vad är jämlikhet?

Målet med ett jämlikhetsarbete inom lärande är att ge alla deltagare samma möjligheter till ett tryggt lärande. Du ska aktivt skapa och ge plats åt många olika perspektiv och deltagare. Alla ska få känna sig inkluderade, rättvist behandlade, lika värda och som en del av gruppen. Jämlikhetsarbetet handlar också om att alla ska kunna ta till sig undervisningen.

Jämlikhet innebär att ingen får diskrimineras på grund av ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller någon annan omständighet som gäller den enskilde som person.

Diskriminering kan handla om att känna sig orättvist eller annorlunda behandlad, obekvämt eller osynliggjord, eller att ens behov av anpassningar inte beaktas.

Lika- eller likvärdig behandling?

En metod som främjar jämlikhet är likabehandling, där vi medvetet eller via olika metoder fokuserar på att behandla alla jämlikt. Det kan handla om att ge alla lika mycket talutrymme, att ställa samma frågor till alla, eller att berömma deltagarna på samma sätt.

Likabehandling kan också bidra till diskriminering eller upplevelser av diskriminering. Det kan till exempel ske om vi kräver samma sak av alla deltagare, trots att en har adhd och en annan är neurotypisk. Därför är det viktigt att identifiera när det är likabehandling som behövs i undervisningssituationen och när det är likvärdig behandling som behövs för att bidra till jämlikhet. Ibland krävs positiv särbehandling och rimliga anpassningar för att uppnå jämlikhet eftersom människor har olika förutsättningar eller på grund av sin bakgrund är i visst underläge.

Ibland används likabehandling och jämlikhet som begrepp synonymt och då är det viktigt att minnas att det inte handlar om att i alla lägen behandla alla lika. Att arbeta med frågor kopplade till jämlikhet handlar om att vara medveten om dessa skillnader och göra medvetna val för att trygga och främja jämlikheten mellan deltagarna.

Det är ditt ansvar att skapa en jämlik, öppen, trygg och välkomnande miljö för alla.

LÄS MERA:

[Likabehandling.fi](https://www.likabehandling.fi) ↗



LÄS MERA:

[Ekvalita: Jämlikhet, jämställdhet eller likabehandling?](#) ↗



Hur kan vi främja ett jämlikt bemötande?

Det är omöjligt att möta en ny människa som ett tomt blad. Vårt bemötande påverkas av vem vi är, vilken bakgrund vi har, våra erfarenheter och föreställningar om samhället och världen. För att granska oss själva i en bemötande situation behöver vi bli medvetna om hur de sociala normerna påverkar vårt sätt att bemöta andra. Normer är något vi tar för givet. De är ofta underförstådda och outtalade "regler" för, och förväntningar på hur vi ska eller inte ska bete oss i olika situationer, men också om hur olika saker och ting är. Det kan till exempel handla om vad vi omedvetet förväntar oss, önskar eller kräver av våra deltagare, men också av våra kolleger.

Organisationer använder sig ofta av en värdegrund som hjälper personalen att skapa och upprätthålla positiva normer i vardagen. Det kan till exempel handla om att stödja lärare och deltagare att ta mer hänsyn till alla och att skapa trivsel och trygghet tillsammans.

Vi bär också på negativa normer som oftast bottnar i samhällets maktstrukturer och som kan bidra till att skapa ojämlikhet mellan oss människor.

I en undervisningskontext kan det betyda att vissa deltagare eller ämnen ses som viktigare eller bättre, att vi utgår ifrån att våra studerande har samma behov eller kunskapsbakgrund – eller så önskar vi god jul, men aldrig Eid Mubarak eller så utgår vi från att någons partner är av motsatt kön eller att alla kan ställa sig upp och stå.

Vi bidrar till att upprätthålla och återskapa denna typ av normer i vår verksamhet både medvetet och omedvetet.

Vi kan delvis vara medvetna om att vi har stereotypa fördomar om grupper av människor, och som tydligt färgar våra diskussioner och vårt språk.

Vi har dessutom omedvetna föreställningar om andra och om omvärlden. De omedvetna föreställningarna är ett resultat av mentala processer, så kallade genvägar för hur vi processar information. Det betyder att vi alla bär på dem, oberoende av hur mycket kunskap vi upplever att vi har om frågor kring jämlikhet. Dessa fördomar och föreställningar dyker upp i form av grodor i det vi säger och gör, oftast utan att vi märker det.

Vi är ofta säkra på att vi lämnat dessa fördomar bakom oss, eller så är vi inte ens medvetna om de fördomar vi bär på, eftersom de ingår i större samhälleliga "berättelser" om "hur det är och ska vara". Omedvetna förutfattade meningar kan till exempel vara att

alla har gått grundskolan i Finland, har en fungerande kropp eller ingår i en familj med en mamma och en pappa.

Dessa berättelser om hur det förväntas vara gynnar ofta majoriteten eftersom de skapar en idé om att deras identiteter, livssituation och egenskaper är det "normala". Det i sin tur påverkar hur vi uttalar oss, hur vi agerar och bidrar till omedvetna exkluderande handlingar som begränsar andras upplevelse av rättvisa, att bli sedda, vara lika värda eller bli likvärdigt behandlade.

LÄRARE TILL LÄRARE

Fri bildning – likabehandling 



För att bli medveten om vilka negativa normer vi bär på eller vilken privilegierade situation vi själva är i kan vi ställa oss följande frågor

- ✓ Hur ofta hamnar du i obekväma situationer, eller blir föremål för obekväm uppmärksamhet, på grund av följande egenskaper: ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller en annan identitet?
- ✓ Om jag i de flesta fall identifierar mig med en majoritet eller en väl representerad grupp, på vilket sätt kan jag bli mer medveten om att jag och andra inte bemött minoriteter eller personer som tillhör en underrepresenterad grupp på ett jämlikt sätt?
- ✓ Om jag i de flesta fall tillhör en minoritet, på vilket sätt kan mina erfarenheter av att leva som en minoritet hjälpa mig att förstå andra minoriteters upplevelser av orättvisa?
- ✓ På vilket sätt har jag tidigare bidragit till att alla inte har blivit bemötta på ett rättvist sätt, utan medvetna och omedvetna föreställningar har ställt sig i vägen?
- ✓ På vilket sätt kunde jag bli mer uppmärksam på hur jag bemöter studerande så att de upplever att de får ett likvärdigt bemötande av mig?

För att främja ett jämlikt bemötande behöver vi ha en förståelse för normer och privilegier, och självkritiskt granska hur vi bidrar till ett ojämlikt bemötande. Det räcker inte med goda avsikter, om våra handlingar kränker en annan person. Vi behöver lära oss nya sätt att garantera ett jämlikt bemötande.

Samtidigt är det viktigt att modigt möta olikheter och inte bidra till en ängslighetskultur. Vi gör alla misstag ibland och kan lära oss av dem. Vad är bättre än att få sina förutfattade meningar omkullkastade eller lära sig nytt om andra kulturer eller samhällsgrupper?

Vårt bemötande av deltagare

Du befinner dig alltid i en maktposition i förhållande till dina deltagare. Med den maktpositionen kommer ett ansvar som handlar om att bli medveten om ens egna omedvetna föreställningar och om att lära sig att inte bli styrd av dem. Det kan till exempel handla om att inte ta för givet att vi kan se vilket kön våra deltagare identifierar sig med, att alla är heterosexuella eller att någon inte har en funktionsnedsättning bara för att det inte syns utåt.

Omedvetna föreställningar kan ta sig olika uttryck, exempelvis via mikroaggressioner. Mikroaggressioner består av vardagliga ord, handlingar och antaganden som förmedlar stereotypa antaganden om grupper av människor, speciellt minoriteter. De uttrycks många gånger i välvilja och förknippas ofta med humor eller artighet. Men den som blir utsatt för mikroaggressioner upplever det ofta som kränkande eller obekvämt.

Mikroaggressioner kan vara frågor som "varifrån kommer du egentligen?" eller "vill du berätta mer om x då du själv har erfarenhet". Det kan också vara kommentarer som "vad bra svenska du pratar" eller "vi ska inte göra enda x närvarande obekvämt med dessa diskussioner".

Mikroaggressioner handlar alltså om att man ställer andra frågor och ger annorlunda kommentarer än till dem som tillhör majoriteten. Ett bra trick här är att du frågar dig själv om du skulle ställt samma fråga eller gett samma kommentar till en deltagare som inte tillhörde en minoritet eller en underrepresenterad grupp.

Mikroaggressioner kan dessutom leda till minoritetsstress. Den som får minoritetsstress tyngs av upplevelser av eller rädsla för diskriminering. Det kan till exempel leda till en press på att hela tiden vara på sin vakt, vara beredd på att möta mobbning eller att bli ifrågasatt på grund av sin minoritetstillhörighet.

Du behöver vara tydlig med att du inte vill bidra till vare sig mikroaggressioner eller minoritetsstress, och att du kan behöva hjälp av de studerande med att synliggöra detta i dig själv. Det här är något du till exempel kan ta upp i början av kursen. Berätta då om varför det här är viktigt för dig och uppmana deltagarna att stöda varandra i att behandla alla likvärdigt.

Det är aldrig på minoritetens ansvar att lära majoriteten, vi behöver också själva läsa på, bekanta oss med andra berättelser och perspektiv snarare än att vänta på att denna kunskap ska förmedlas av minoriteten. För att lyckas med ett jämlikt bemötande krävs att vi både kan ta kritik då vi inte lyckas, och att vi är intresserade av att lära mer och förändras.

Vårt bemötande handlar också om hur vi delar ut talutrymme i gruppen, på vilket sätt vi delar in deltagare i grupper, hur vi återkopplar, ger beröm eller lyfter upp deltagares berättelser, tankar och funderingar.

Vi tänker många gånger att vårt bemötande är rättvist och att vi ser varje deltagare som en individ med egna behov och styrkor. Forskningen visar ändå att vi påverkas starkt av saker som vilket kön eller vilken bakgrund en deltagare har. Om du till exempel har problem med datorn eller projektorn, vem frågar du? Eller räknar du automatiskt med att den bruna deltagaren inte ska klara av uppgifterna lika bra?

Var försiktig med generaliseringar

Det är viktigt att inte dra alla i en (minoritets)grupp över samma kam. Till exempel gruppen "personer med funktionsnedläggning" består egentligen av flera olika minoriteter som kan ha väldigt olika behov. Att vara blind, att höra dåligt eller att sitta i rullstol är inte samma sak. Även om man har samma typ av funktionsnedläggning eller diagnos kan behoven se annorlunda ut.

Det kan också variera mycket hur en individ ställer sig till frågor om sin minoritetsstatus. En del svarar gärna på frågor om sitt ursprung, hur en könskorrigeringsprocess går till eller hur det är att leva med en intellektuell funktionsnedläggning. Men ingen har skyldighet att vara en representant för en minoritet.

Kom ihåg att alla i första hand är individer.

Om du har träffat en representant för en minoritet har du träffat en representant för denna minoritet.

Stöd jämlikt bemötande deltagare emellan

En viktig del av ditt ansvar för att skapa en trygg och inkluderande studiemiljö är att alltid och tydligt ingripa i olika kränkande handlingar eller kommenterar. Det kan du göra genom att tydligt ta avstånd från vad som sagts eller gjorts, och hänvisa till att undervisningsmiljön ska vara trygg för alla.

Om du är osäker vad en studerande sagt kan du beroende på situationen fråga om du hörde en kränkande kommentar eller be den studerande att upprepa vad hen sa eller fråga "gjorde/sa du x?" för att ge den studerande en chans att förklara sig.

Deltagarna har, på samma sätt som du, omedvetna föreställningar om varandra och andra människor, vilket betyder att även de säger eller gör saker som de kanske inte är medvetna om. Det är viktigt att ta detta i beaktande då du talar om något kränkande som skett. De här föreställningarna kan komma till uttryck under diskussion i gruppen, under grupparbeten, i pardiskussioner eller under pauser.

För en deltagare som tillhör en minoritet eller en underrepresenterad grupp kan en studiemiljö orsaka mycket stress. Din uppgift är att skapa förutsättningar för mer tryggare studerandemöten. Du kan främja jämlikhet i bemötandet mellan de studerande med olika metoder eller verktyg, till exempel genom att

- ✓ använda tryggare rum-principer
- ✓ höja kunskapen om normer och omedvetna föreställningar i bemötande av varandra
- ✓ tydligt ingripa i olika kränkande situationer
- ✓ lyfta upp frågor kopplade till trygghet och inkludering under kursens gång

För att skapa mer jämlikt bemötande behöver vi skapa ett klimat där det är okej att göra fel, men där både studerande och lärare tar ansvar för om det sker kränkningar eller om någon behandlar en annan orättvist.



En mer inkluderande och tillgänglig undervisningsmiljö

För att vara säkra på att vår undervisningsmiljö är trygg, tillgänglig och inkluderande behöver vi förståelse för vad som bidrar till lärande och vad som kan bli ett hinder i lärande för en deltagare.

Inkluderande undervisning

Att agera jämlikt i undervisningen handlar om att vi beaktar att det finns många olika perspektiv på världen och på de ämnen som vi undervisar i. Talar vi uteslutande ur ett västerländskt perspektiv, dominerar ett visst kön eller en viss klass i vad som presenteras eller finns det ett annat traditionellt och begränsande fokus på temat?

Vår undervisning behöver innehålla en medvetenhet om hur vi pratar om "oss" men också om "de andra" och om att vi inte ska bidra till att det görs värdering i en sådan uppdelning. Förlegade normer och föreställningar letar sig in redan i planeringen, syns i genomförandet och också i utvärderingen av vår undervisning.

Det kan ta sig uttryck i brist på representation i våra material och snäv kunskapsförmedling. Finländska undervisningsmaterial har en tendens att återskapa en vithetsnorm och även återskapa andra normer såsom funktionalitetsnormen, heteronormen och tvåkönsnormen samt bekräfta stereotypa könsroller. Därför behöver vi vara kritiska redan i vår planering och granska våra läromedel, både våra egenproducerade och andras, så att de inte återskapar och förstärker diskriminerande strukturer.

Det kan också handla om att materialet utgår ifrån att läsaren har en viss bakgrund (vit, heterosexuell och kristen), har en viss syn på världen (ett västerländskt perspektiv) eller är finländare och känner till alla kulturella koder och referenser i den finländska kulturen.

Om vår undervisning bara innehåller ett eller några få perspektiv på oss och världen, begränsas kunskapsförmedlingen och därmed våra studerandes syn på världen och sig själva. En undervisning som har brist på representation och ett tilltal i "vi" och "dom" kan skapa en upplevelse av utanförskap eller annorlundaskap hos studerande med minoritetsstatus eller som tillhör en underrepresenterad grupp.

Vi måste fråga oss själva på vilket sätt kan vi öppna upp, lägga till eller kritisera de material och den kunskap vi använder för att skapa en läroupplevelser där studerandes syn på världen breddas och de känner sig inkluderade på rättvist sätt. Det finns mycket tips på nätet på svenska kring både utmaningar och möjligheter att göra annorlunda för

att skapa en undervisning som är kritisk till begränsande normer och perspektiv. Läs på och låt dig inspireras i just de ämnen och teman som du undervisar i.

Tillgänglig undervisningsmiljö

En tillgänglig undervisningsmiljö är bra för alla, men nödvändig för vissa studerande i deras lärande. En tillgänglig undervisning handlar om allt från möjligheten att kunna ta del av undervisningen, dess upplägg och innehåll till vilka hjälpmedel vi använder i undervisningen och på vilket sätt de är tillgängliga för alla.

För personer med funktionsnedsättning kan tillgänglighet dessutom vara en förutsättning för att de alls kan få information på förhand om kursen eller undervisningsmöjligheten – och ta sig in i undervisningsutrymmet.

Vad är tillgänglighet?

Tillgänglighet kan ses som avsaknad av funktionshinder. Personer med funktionsnedsättning kan möta olika hinder i samhället – funktionshinder, alltså det som uppstår då samhället inte är anpassat till människors olika behov.

EXEMPEL PÅ FUNKTIONSHINDER:

- ✓ Om du använder rullstol kan en trappa eller tröskel vara ett funktionshinder.
- ✓ Om du har svårt att vara uppmärksam och sälla bland intryck kan stökiga miljöer vara ett funktionshinder.
- ✓ Om du hör dåligt kan en otextad film vara ett funktionshinder.
- ✓ Om du inte kan ta till dig information på standardspråk, kan svårbegriplig text vara ett funktionshinder.

Tillgänglighet handlar alltså om att en plats, miljö, produkt eller tjänst fungerar för alla, även för människor med funktionsnedsättning. Tillgänglighet är ett brett begrepp som omfattar flera aspekter, bland annat:

FYSISK TILLGÄNGLIGHET

I fysiskt tillgängliga miljöer kan personer med rullstol, kryckor, rollator eller till exempel barnvagn ta sig in och röra sig. Det behövs tillgängliga ingångar, hiss eller trappklättrare, ledstänger, tillräckligt stora utrymmen och tillgänglighetsanpassade toaletter.

DIGITAL TILLGÄNGLIGHET

Digital tillgänglighet handlar om att webbplatser och appar ska vara tillgängliga, alltså anpassade både till sin tekniska och utseendemässiga utformning så att så många som möjligt kan använda dem. Exempelvis en synskada eller nedsatt rörelseförmåga kan påverka användningen av digitala tjänster.

SENSORISK TILLGÄNGLIGHET

Sensorisk tillgänglighet betyder att man beaktar personer som har utmaningar med sina sinnen och som lätt blir överbelastade i stökiga miljöer. Här spelar faktorer som belysning, färger och ljudmiljö en central roll. Lugn och stressfrihet är viktigt. Personer med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar som autism och adhd har ofta sinnesöverkänslighet, eller intrycksallergi som det också kallas. Även personer med till exempel nedsatt hörsel behöver sensoriskt tillgängliga utrymmen. Om akustiken är dålig i ett utrymme kan det vara omöjligt för dem att höra.

KOGNITIV TILLGÄNGLIGHET

Kognitiv tillgänglighet betyder att det är lätt att förstå och uppfatta. Information ska vara lätt att förstå, instruktioner ska vara tydliga, webbplatser ska vara enkla att navigera på och det ska vara lätt att hitta. Bra kognitiv tillgänglighet är också att det finns en person att fråga och att det finns tillräckligt med tid så att man hinner tänka efter och ställa frågor om man inte förstår. Kognitiv tillgänglighet är extra viktigt för personer med intellektuell funktionsnedsättning.

VERKTYGSLÅDA

Frågor som hjälper dig på vägen [!\[\]\(1b64d187a896ffd1893aaa7e386df451_img.jpg\)](#)



VERKTYGSLÅDA

Funkofobi [!\[\]\(abd48afe9ce15c21a0574dd96444958a_img.jpg\)](#)



7. Hållbarhet

Det här kapitlet handlar om

- ✓ vad hållbarhet är.
- ✓ vad hållbarhet betyder för lärandet.
- ✓ hur du integrerar hållbarhet i lärandet.



SAMMANDRAG



Vad är hållbarhet?

Den vanligaste definitionen på hållbarhet är från Brundtlandrapporten 1987

”Hållbar utveckling är en utveckling som tillfredsställer dagens behov utan att äventyra kommande generationers möjligheter att tillfredsställa sina behov.”

Hållbarhet handlar om en balansgång mellan ekonomiska, sociala och miljömässiga dimensioner för att skapa långsiktiga lösningar för samhället och planeten. Därför delas hållbarhet ofta in i tre, ibland fyra olika dimensioner. De är ekonomisk hållbarhet, social hållbarhet, miljömässig eller ekologisk hållbarhet, och som fjärde kan man mäta kulturell hållbarhet åtskild från social hållbarhet.

Ett annat sätt att konkretisera hållbarhet görs genom de 17 globala målen i Agenda 2030, som Finlands kommuner och utbildningsorganisationer har förbundit sig att arbeta för och som också näringslivet följer.

Vad innebär hållbarhet för lärandet?

Som lärare kan du relatera hållbarhet till din kurs på många olika sätt. Dels kan det handla om att du själv reflekterar över var du står i fråga om hållbarhetsutmaningarna: Vad innebär ordet hållbarhet för dej? Vilka kunskaper har du redan och på vilka sätt behöver du utveckla din egen förståelse av tematiken (i relation till ditt ämne)? Huruvida attityder och känslor har du till frågor om hållbarhet? Vilka utmaningar ser du och vilka möjligheter? Du kan givetvis också fundera mer konkret på hur kursens avtryck på miljön ser ut, hur den bidrar till social rättvisa och kulturell mångfald, eller huruvida den är ekonomiskt hållbar.

Ett annat sätt att arbeta med hållbarhet inom utbildning är att tillsammans med andra lärare och personal diskutera vilket ert uppdrag som organisation är. Har ni en policy

att följa? Har ni förbundit er till ett strategiskt och systematiskt arbete för att främja hållbarhet? På vilka sätt är hållbarhetsfrågorna relevanta i er region eller er kontext? Vilka behov av kompetensutveckling finns hos dem som tar del av ert kursutbud? I det här sammanhanget finns också frågan om hur du som lärare genom ditt arbete kan bidra till att stöda andras förståelse av hur de kan agera och leva mer hållbart.

Här handlar det om att försöka skapa en öppen och lyhörd arbetsmiljö där varje individ känner sig respekterad. Det är viktigt att uppmuntra kollegorna och deltagarna att dela sina tankar, känslor och idéer. Genom att välja undervisningsmetoder som bygger på dialog och samarbete kan du välkomna olika perspektiv och skapa utrymme för ett mångsidigt lärande där alla kan bidra. På så sätt arbetar du inkluderande och du ökar delaktigheten.

I kapitel 3 Att lära sig tillsammans kan du läsa mera om att skapa trygga lärmiljöer.

Hur integrerar du hållbarhet i lärandet?

Hållbarhet kan integreras i både teoretisk undervisning och i praktiskt lärande. Du kan till exempel involvera gruppen genom interaktiva övningar och grupparbeten. Du kan också ge deltagarna möjlighet att utforska och diskutera olika hållbarhetsfrågor och hitta kreativa lösningar tillsammans.

FÖRDJUPNING

Vad är hållbarhet?

Ett sätt att förstå vad hållbarhet är handlar om att skapa möjligheter för människor att leva tillsammans på sätt som inte överskrider gränserna för planetens bärkraft. Det här innebär att vårt ekonomiska system och våra sociala och kulturella system måste formas så att de inte äventyrar de planetära gränserna i fråga om t.ex. resursanvändning, klimatet, eller nedsmutsning av luft och vatten. Här kan man tänka sig att vi behöver hjälpas åt att transformera vår livsstil så att den blir långsiktigt hållbar och bidrar till att upprätthålla den biologiska mångfalden, till att materialströmmarna är cirkulära eller till att vi minskar vår konsumtion. Om du vill lära dej mer om utbildningssektorns uppdrag och de kompetenser som bidrar till en hållbar livsstil kan du gärna läsa mer om EU:s initiativ GreenComp.

De fyra definitionerna av hållbarhet:

- 1. Ekologisk hållbarhet** fokuserar på att bevara och skydda miljön för nuvarande och kommande generationer. Det innebär att minimera negativ påverkan på ekosystem, bevara biologisk mångfald och använda resurser effektivt. Människans ekonomiska och materiella verksamhet anpassas till naturens bärkraft.
- 2. Social hållbarhet** innebär att skapa samhällen som främjar rättvisa, jämlikhet och välbefinnande för alla dess medlemmar. Det innefattar skyddet av mänskliga rättigheter, stöd för mångfald och inkludering, samt skapande av trygga och hälsosamma samhällen.
- 3. Kulturell hållbarhet** handlar om att bevara och främja kulturell mångfald, arv och identitet. Det inkluderar respekt för olika kulturer, skydd av kulturella platser och traditioner, samt skapande av en samhällsstruktur som stöder kulturellt välbefinnande.
- 4. Ekonomisk hållbarhet** innebär en balanserad tillväxt som varken förstör naturresurserna eller ökar skuldbelastningen och som uppnås genom effektiv återanvändning och ansvarsfull användning av förnybara naturresurser. En hållbar ekonomi är grunden till social hållbarhet.

Vad betyder hållbarhet för lärandet?

Det kan vara lätt att känna sig otillräcklig i frågor som rör hållbarhet. Kanske känns ämnet abstrakt, eller så tycker du det är svårt att hitta kopplingen till ditt ämne. Hållbarhetsfrågorna kan väcka oro och kännas övermäktiga att hantera som individ. Här kan det vara bra att konstatera att de flesta av oss är inne i en pågående läraprocess där vi i takt med att vi får mera kunskap i ämnet också får fler möjligheter att agera på ett mera hållbart sätt. Det är också viktigt att söka inspiration och stöd hos andra, att försöka skapa en lärande gemenskap där man tillsammans diskuterar sina känslor och tankar, utbyter praktiska erfarenheter och utforskar alternativa sätt att agera på, såväl professionellt som privat.

Vi gör i regel alla så gott vi kan utifrån de förutsättningar vi har. Här handlar det inte om att skuldbelägga dig (eller någon annan). De flesta vill bidra till att bygga en hållbar värld och skapa förutsättningar för både människor på andra platser och framtida generationer att leva ett gott liv. Försök att se hållbarhetsarbetet som en utmaning, och börja till exempel med att göra en "reality check", en inventering av hur ditt ekologiska fotavtryck och handavtryck ser ut just nu. Kanske du kommer att inse att du redan gör en hel del som stöder hållbarhet i de olika dimensionerna? Kanske får du uppslag till små förändringar i din egen vardag eller i ditt lärarskap? Kanske märker du att du redan har djup kunskap om någon av de fyra dimensionerna, men behöver lära dej mer om någon av de andra?

När det gäller den ekologiska dimensionen handlar det om de ekologiska konsekvenserna av det vi gör. Hur påverkar våra handlingar naturen? Vilka material och produkter som är så miljövänliga som möjligt? Vilka utsläpp leder våra val till? Den sociala dimensionen av hållbarhet handlar om hur våra handlingar och val påverkar andra människor, både i lokalsamhället och globalt. Bidrar du till att skapa gemenskap och sammanhållning? Hur ser du till att alla känner sig välkomna och likvärdigt behandlade? På vilka sätt främjar du demokrati, social rättvisa eller jämställdhet?

I fråga om kulturell hållbarhet kan du uppmärksamma det kulturella arvet och den kulturella mångfalden. Kan du medvetet arbeta för diversitet och inklusion av olika perspektiv i dina kurser? Kan du uppmuntra till och i praktiken omsätta respekt inför olikhet, tolerans och öppenhet inför olika åskådningar, kulturer, språk och livsstilar? När det gäller den ekonomiska dimensionen handlar det givetvis om att använda ekonomiska resurser på ett varsamt sätt, men också om att tänka cirkulärt och resurssnålt i fråga om material. Dessutom kan man beakta hur man förhåller sig till (sina egna och andras) mänskliga resurser i form av människors tid och ork.

Som lärare kan du till exempel göra en genomgång av din kurs i termer av material och metoder. Vilken påverkan har de material du väljer på miljö och människor? Hur påverkar de samhället? Välj hållbara material och gynna gärna lokala leverantörer och produkter. Kan du välja återanvänt eller återanvändbart material? Om vi kan minska på svinet från lokala leverantörer minskar vi miljöpåverkan.

Om du har möjlighet att välja digitala produkter kan det också bidra till att minska resursanvändningen. Ett sätt att göra mera hållbara val kan vara genom att tänka cirkulärt och fundera på en produkts livslängd, dess möjlighet att återbrukas eller att material i den ska vara återvinningsbart. När det gäller material och produkter kan man gärna tänka i termer av 7R: Rethink, Refuse, Reduce, Reuse, Repair, Regift, Recycle.

Du kan också fundera på hur dina undervisningsmetoder kan bidra till dialog och samhörighet eller till att människor kan komma i kontakt med nya sätt att se på världen. Kan du designa din kurs så att den på något sätt bidrar till att utforska hur en mera hållbar livsstil ser ut för individer eller till hur ett samhälle kan bli mer hållbart?

Vi kan inte ändra allt på en gång. Små steg och medvetna val bidrar till en mer hållbar framtid. Ingen kan göra allt, men alla kan göra något för att bidra till att vår gemensamma framtid på jorden blir hållbar.

Hur integrerar du hållbarhet i lärandet?

Hållbarhet kan vara en del av undervisningen i både teoretiska och praktiska ämnen. Involvera gruppen genom interaktiva övningar och grupparbeten. Inled gärna kursen med att ta reda på hur deltagarna tänker och känner i fråga om hållbarhet. Hur ser deras förståelse av hållbarhetsutmaningarna ut? Vilka frågor har de? På vilka sätt vill och kan de ta ett steg i en mera hållbar riktning och hur ser de på sina egna förutsättningar till förändring: Vilka är utmaningarna? Vilka är resurserna? Ge deltagarna möjlighet att utforska och diskutera olika hållbarhetsfrågor och hitta kreativa lösningar tillsammans.

Relatera dina kursinnehåll till aktuella skeenden i samhället och koppla dem till hållbarhetsmålen i Agenda 2030 eller till EU:s GreenComp. Diskutera hur din kurs bidrar till en hållbar framtid och resonera med deltagarna om hur de önskar att världen ska se ut i framtiden. På det här viset får deltagarna utveckla sin kapacitet att tänka sig alternativa framtidsscenarioer och de kan aktivt bidra till att vara delaktiga i transformationen till ett mera hållbart samhälle. Skapa gärna möjlighet för deltagarna att fundera över grundläggande värderingar och attityder som bidrar till eller motverkar hållbarhet hos

individer och i samhället. Kom ihåg att vi lär oss både med huvud, hjärta och hand – holistiskt. Kan du använda dej av kultur och natur i din undervisning?

Kurser i praktiskt kunnande ger inte bara möjlighet att lära sig nya färdigheter utan ger också kunskap om hur man kan minska konsumtionen, återanvända material och göra medvetna val i vardagen. Det här bidrar till en bredare förståelse för hållbarhet som sträcker sig bortom det specifika ämnet. Dessutom stärks deltagarnas förmåga att praktiskt hantera olika typer av utmaningar, att lösa problem och att "reda sig" både i vardagen och i krissituationer, vilket stärker deras resiliens.

Genom att lära sig att reparera och återanvända material, att odla och laga mat från grunden, och att skapa egna föremål genom slöjd- och handarbetstekniker, utvecklas en holistisk syn på hållbarhet som kan tillämpas på olika plan.

Det här främjar inte bara en mer hållbar vardag utan också en djupare medvetenhet om och engagemang för hållbarhetsfrågor i samhället som helhet.

Koppla ämnet till aktuella händelser och temadagar relaterade till hållbarhet för att göra det mer relevant och engagerande. Genom att anpassa läromaterial och aktiviteter efter tematiska evenemang kan gruppens engagemang och medvetenhet kring viktiga ämnen öka. Det här ger inte bara en möjlighet att utforska ämnet ur olika perspektiv utan kan också bidra till att främja en känsla av samhörighet och ansvar gentemot globala utmaningar.

Exempel på temadagar:

- ✓ Jämställdhetsdagen
- ✓ Östersjödagen
- ✓ Svinnveckan
- ✓ Hållbarhetsveckan
- ✓ Overshoot Day – för att reflektera över vår överkonsumtion

Reflektionsfrågor:

- ✓ Vilka dimensioner av hållbarhet känner du igen i din undervisning?
- ✓ Hur påverkar din undervisning de människor och samhälle de berör, vilka positiva aspekter medför det?
- ✓ Hur väljer du material till din undervisning, finns det särskilda åtgärder du gör för att minska resursanvändning och svinn?
- ✓ Vilka undervisningsmetoder använder du dej av, kan du välja mer dialogiska och samarbetsinriktade former? Kan du stimulera deltagarnas kreativitet och fantasi?
- ✓ Har du identifierat ett behov av förbättringsåtgärder i din undervisning eller den omgivning där du verkar? Vilka åtgärder kan göras för att förändra eller förbättra rutiner?
- ✓ Vilka människor kan fungera som förebilder eller bollplank när du utvecklas i en mera hållbar riktning? Kan du bjuda in till en gemenskap kring hållbarhetstemat?

Länkar**HÅLLBARHETSVECKAN**

Evenemangsvecka för lokala initiativ och aktiviteter. [↗](#)

**KOMMISSIONEN FÖR HÅLLBAR UTVECKLING**

Material och aktuellt om hållbarhet. [↗](#)

**VÄRLDEN 2030**


Utrikesministeriets material för skolor om global utveckling. [↗](#)



GREENCOMP 




EXTRAMATERIAL

Podcast om hållbarhet 



EXTRAMATERIAL

Kan fri bildning ge oss en
hållbar framtid? 



Det här kapitlet har sammanställts i samarbete med Landsbygspolitiska nätverket Hållbarhetsveckan – landsbygden som vägvisare och är en del i arbetet för att främja landsbygdsaktörers möjligheter att förverkliga hållbara lösningar.

Om oss

Vi som gjort detta material

Detta är en omarbetad och utökad version av handboken *Jag Lärare*, som skrevs och publicerades av Bildningsalliansen 2013.

Vi som gjort gjort den nya versionen är

- Johanni Larjanko (Bildningsalliansen)
- Petri Salo (Åbo Akademi)
- Tobias Elfving (Kronoby Medborgarinstitut)
- Anna-Karin Öhman (SFV)
- Pia Nybom (Helsingfors arbis)
- Tove Eklund-Hartman (SFV)

Dessutom har

- Nora Backlund skrivit kapitlet om hållbarhet.
- Malin Gustavsson skrivit kapitlet om likabehandling och jämställdhet.
- Maria Sann gjort illustrationerna.
- Andrei Palomäki gjort den grafiska planeringen.
- Ant Simons anpassat webbsdesignen.
- Rabbe Sandelin bidragit med kommentarer och redigering.
- Christin Furu bidragit med kompletteringar till kapitlet om hållbarhet
- Matilda Hemnell kompletterat kapitlet om jämlikhet

Två referensgrupper har kommenterat tidiga utkast och föreslagit förbättringar. I dem har Melania Messina, Julia Hemgård, Andrea Hyninen deltagit.

Arbetet har fått stöd av Undervisnings- och kulturministeriet i form av ett projektbidrag 202–2024. Inom det projektet har vi också kunnat översätta "Modellen för alla" samt ordnat fortbildningar hösten 2024 i digital didaktik med Filip Levälahti och Johanni Larjanko som lärare.



laraochleda.sfv.fi

