

# Det sunda skolbarnet Vad lärde vi oss?

Tiina Soini

PhD, docent, forskningschef

Ville Jokela

MA, forskare

# Startpunkterna för projektet

# Jämställdhet och paritet är välståndets byggstenar

- Projektet Det sunda skolbarnet är en del av Finlands Utbildningsstyrelsens projektfinansieringsprogram Paras koulu ("Bästa skolan") som fokuserar på utveckling av jämlikhet och paritet.
  - Säkerställa jämlikhet och paritet
    - **Är särskilt centralt** till den fas av förskoleundervisning och grundskoleundervisning där barnet utvecklas snabbt, och också möter en alltmer varierande växande miljö; barnets dagliga liv kommer att inkludera före och efter skolan aktiviteter, som också introducerar övergångsperioder till en enda dag; barnet kommer ofta att agera i olika miljöer och kulturer under dagen.
      - Detta är en utmaning för paritet och därför också för välbefinnande.
- **kräver** att man förstår barnets dag som helhet – familj, skola, klubbar och hobbyer – och deras betydelse för grunden för barnets allmänna välbefinnande.

# DET SUNDA SKOLBARNET

## Att utveckla en barn- och familjefokuserad skoldag i Pirkanmaa, Finland

- Projektet Det sunnda skolbarnet samverkar och förenar skola, klubbaktiviteter och hobbyer.
- Projektet sökte olika, **lokala och flexibla lösningar** för att stödja barns och familjers välbefinnande i början av skolutbildningen.
  - Varje underavsnitt av projektet undersökte och utvecklade skolstartprocessen i enlighet med den lokala situationen och behoven.
- Det gemensamma målet var en **bättre förståelse för hur man kan stödja barnets välbefinnande som helhet.**
- Metamålet var **öka kunskapen om utveckling.**

# Projektutvärdering

Grunden var konstruktiv och kontinuerlig utvärdering, med målet att

- 1) stödja projektledningen;
- 2) stödja och underlätta deltagarnas inläring, stödja utvecklingen av deras tänkande beträffande barns välbefinnande och gemensamt lärande om det, samt öka kunskapen relaterad till utveckling;
- 3) stödja utvecklingen av ledarskap som handlar om barns och familjers välbefinnande; och
- 4) hjälpa människor att känna igen praktiska, internationellt skalbara modeller för att stödja barns allmänna välbefinnande i början av skolåren.

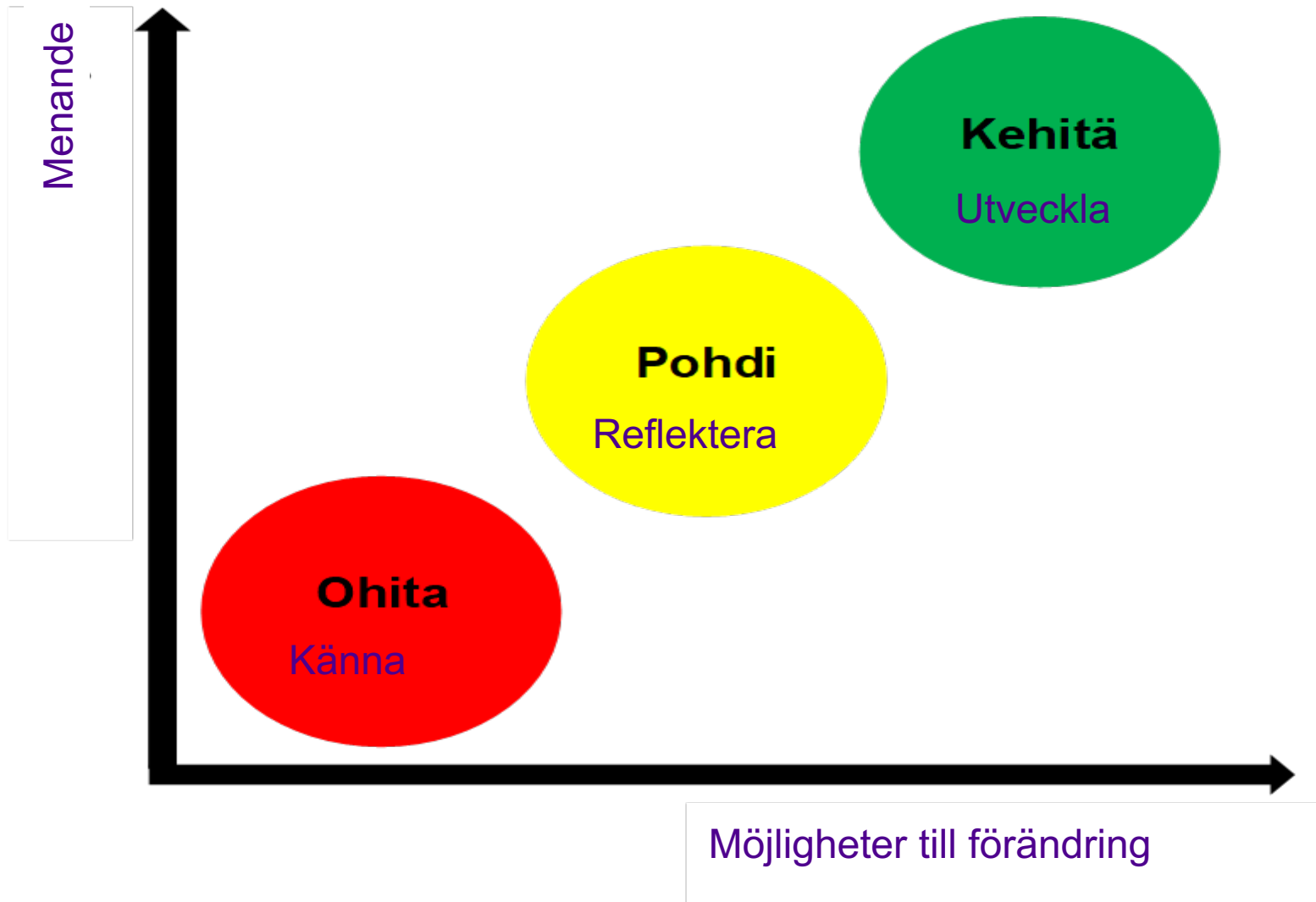
Utvärderingen genomfördes som en process tillsammans med projektarbetet.

Datainsamling: 4 enkäter, delta i utbildningar och händelser, observation, intervjuer, fall.

# Utveckling i projektet

- Systemisk och ekologisk strategi.
- Systemisk betyder en synvinkel där uppmärksamhet ägnas åt de olika, mångfacetterade orsak-och-effekt-relationerna mellan olika faktorer: varje faktor är kopplad till andra via flera olika kontakter.
- På grund av dessa mångfacetterade kontakter kan varje faktor påverka alla andra.
- Denna enhet bildar en ekologi: en mycket specifik lokal version av interaktiva relationer som har bildats med tiden.
- Grunden för systemiskt utvecklingsarbete är att varje faktor (eller aktör) känner igen sin individuella inverkan på systemet, och att den rådande situationen undersöks tillsammans med målet att förstå ekologin i sitt eget arbete, och de faktorer som påverkar det, såsom organisatorisk historia, nuvarande tro och berättelser, omständigheter och resurser.
- Systemisk, hållbar utveckling har som mål att känna igen enskilda frågor som påverkar hela systemet och att ändra ekologin i verksamheten genom att göra ändringar i systemet som helhet.

# Kärnfrågor och hävstångspunkter



Utmaningen ligger i att hitta något som vanligtvis bedöms vara mycket meningsfullt, som sannolikt kan ha en positiv effekt på helheten och som kan påverkas eller förändras.

# Projektets utformning



# 2-för-2-fältet för projektaktivitet

- Projektet som helhet delades in i **arbete utfört direkt med barn och den professionella utvecklingen för människor som arbetar med barn**. Var och en av dessa hade två igenkännliga underkategorier: att utveckla specialpedagogiskt stöd och en obruten skoldag, samt utveckla samarbete och kunskap mellan flera operatörer.
- 2-för-2-fältet som visas i nästa exempel bildade en karta som användes för att bättre förstå projektets helhet samt ett verktyg för att bygga delad förståelse. Det skulle utvecklas från en träningsdag till en annan.
- I enlighet med idén om systemisk utveckling, att stödja ett barns allmänna välbefinnande förstås vara summan av breda, ömsesidigt kopplade faktorer.
- Den gemensamma diskussionen om "2-by-2-fältet" hjälpte deltagarna att se sina egna individuella projekt som en del av en större helhet, och också som en fortsättning på annat utvecklingsarbete.

## Utveckla strukturen och innehållet i en obruten skoldag

**Kontextuell utveckling av eftermiddagsaktiviteter.**

(TAKRIKO, AKA, KANGASALA, IKAALINEN, PARKANO, RUOVESI)

**Utveckla strukturen för skoldagen,**

(PÄLKÄNE, SASTAMALA, VALKEAKOSKI, PARKANO)

**Eftermiddagsaktiviteter för elever i 3-6 klass.**

(SASTAMALA, TAMPERE, PIRKKALA)

**Utveckla morgonaktiviteter**

(VESILAHTI, KIHNIÖ, PARKANO)

**Lägga till hobbyaktiviteter till skoldagen.**

(YLÖJÄRVI, TAMPERE, LEMPÄÄLÄ, NOKIA)

**BARNETS ÖVERGRIPANDE VÄLBEFINNANDE (COW)**

**Förstärka handledarens professionella identitet och förtydliga arbetsbeskrivningar**

(TAMPERE, URJALA)

**Ökande kunskap med kompletterande utbildning.**

(TAKRIKO, SASTAMALA, AKA, KANGASALA, ORIVESI, IKAALINEN, LEMPÄÄLÄ, URJALA)

**Intern kunskapsdelning.**

(TAMPERE, KIHNIÖ, VALKEAKOSKI)

**Personalens kompetensutveckling**

## Särskilt stöd

**Särskilt stöd för barn och familjer**

(TAKRIKO, SASTAMALA, LEMPÄÄLÄ, URJALA, PIRKKALA, VALKEAKOSKI)

**Barns känslomässiga- och interaktionsförmåga**

(YLÖJÄRVI, RUOVESI, VALKEAKOSKI)

**Deltagande av barn och familjer**

(KANGASALA, NOKIA, PARKANO)

**Förbättra tillgängligheten till hobbys (app.)**

(YLÖJÄRVI, TAMPERE, LEMPÄÄLÄ, NOKIA)

**Internt samarbete: d.v.s. kommunikation, delade riktlinjer.**

(TAKRIKO, SASTAMALA, YLÖJÄRVI, ORIVESI, TAMPERE, URJALA, VALKEAKOSKI, PARKANO)

**Externt samarbete: klubbar, organisationer, osv.** (KIHNIÖ, PÄLKÄNE, SASTAMALA, YLÖJÄRVI, AKA, KANGASALA, LEMPÄÄLÄ, NOKIA, PIRKKALA, PARKANO, VESILAHTI)

**Multifunktionellt samarbete**

# Barnets allmänna välbefinnande i projektet

- Jämställdhet och paritet betyder lika möjligheter att växa och utvecklas, liksom välbefinnande som tar hänsyn till särskilda behov (subjektivt välbefinnande).
- De aspekter av välbefinnande som studien lyfte fram var deltagande, sociala relationer, intressanta aktiviteter och grundläggande fysiska behov.



## Karta över projektets olika samarbetsavsnitt

### SAMARBETE MED FÖRÄLDRAR:

**Mål:** Ökat samarbete och deltagande; idéer/behörigheter för aktiviteter, kundcentrerat tillvägagångssätt

**Aktiviteter:** Kommunikation, diskussion/organisering av träningsevenemang, familjeklubb

### SAMARBETE UTANFÖR SKOLAN:

**Mål:** Att sammanföra de vuxna/kulturer, barn möts, ge möjligheter

**Aktörer:** Ungdomstjänster, fysiska utbildningstjänster, kyrkor, 4H, The Martha Organization, bibliotek, musikskolor

**Aktiviteter:** Marknadsföra olika funktioner, skapa ett mångsidigt nätverk

## SAMARBETE I projektavsnitt

### SAMARBETE INOM SKOLAN:

**Mål:** Koulupäivää rakentavien aikuisten yhteisymmärrys; ammatillinen yhteistyön kehittäminen

**Aktörer:** klubbledare, lärare, rektorer, elevvårdstjänster, ämneslärare och gymnasieelever, tidig barndomsutbildning och vårdpersonal

**Aktiviteter:** Handledarmöten, möten för handledare och lärare, kommunikation, känna igen gemensamma mål



# Erfarenheter av utveckling under arbetet med projektet

# Återkoppling. Projektets framgång

- Återkopplingslingen för framgång matades av projektledarskapets möjliggörande åtgärder (tillräckliga resurser) och engagemanget från enskilda personer.
- Handledarna utvärderade ofta sin egen framgång på ett kritiskt sätt, och kunde inte alltid märka allt de hade åstadkommit och lyckats med.
  - Den fragmenterade naturen i aktiviteterna och vardagen gör det inte alltid möjligt för oss att stanna och ta del av helheten; extern återkoppling är nödvändig för att märka att vi går i rätt riktning även om de steg som tas är små.
- Projektets struktur som helhet, och dess funktioner för att stödja dess underavsnitt var nyckeln
  - Träning och coaching sågs som mycket viktigt. Delad reflektion, jämförelse av aktiviteter och underlättande av diskussion visade sig vara särskilt meningsfulla.
- Projektets framgång kan betraktas som utformandet av kärnfrågan: hur kan vi förstå varandra bättre?

## Återkoppling: Effekter på att stödja välbefinnande

- En positiv effekt på multiprofessionellt samarbete: mångfalden av aktiviteter ökade, och en gränsöverskridande, respektfull kompetens som kan sätta förtroende för andras kunskap förstärkt som utvecklingsmål.
- Vikten av handledare och klubbar för barns utveckling synliggjordes.
- Att stödja och förbättra kvaliteten på barns peer-växelverkan OCH peer-växelverkan mellan professionella, går hand i hand.
- Samarbete och partnerskap kan byggas för att främja idén om en obruten skoldag, MEN att komma till rätta med grundläggande skolfunktioner pågår fortfarande; **idén om skolan som en byggare av välbefinnande kräver samarbete.**



# **Projektresultat: Att förstå helheten växer**

# Introduktion till nivågrafik

- Hinder och hjälpfaktorer för handledarna kan visas med hjälp av tre aktivitetsnivåer för utbildningsleverantörerna, deras egna aktiviteter och deras verksamhets omständigheter.

NIVÅ: KONTROLL		
KÄRNFUNKTIONER: MÖJLIGGÖRA		
<u>Vad fungerar</u> + Ledarskapsstrukturer i gott skick + Strukturer tjäna COW	<u>Vad fungerar inte</u> - Huvudfokus är inte på COW - Beroende av personal - Avstånd till på info	<u>Exempel</u> Multiprofessionella och beslutsfattande parter. ”Funktionsspecifik ansvarsfördelning”



NIVÅ: AKTIVITETER MED BARN			NIVÅ: YRKESKULTUR		
KÄRNFUNKTIONER: KONTAKT			KÄRNFUNKTIONER: BYGGA FÖRSTÅELSE		
<u>Vad fungerar</u> + Barn och familj som aktiva och planerande deltagare + Smidig struktur för förebyggande åtgärder	<u>Vad fungerar inte</u> - Ingen delad vision eller överenskommelse, kaos - Oklara behov.	<u>Exempel</u> Inbjudningsklubb Hobbyevenemang	<u>Vad fungerar</u> + Sänka trösklar + Känna igen kunskap + Bygga delad förståelse	<u>Vad fungerar inte</u> - Ingen tid eller utrymme för diskussion - Kompetens i silos	<u>Exempel</u> Gemensam utvecklingsfas Utvecklare-handledare Förändring av hobbykulturen

# Utvecklingsnivåer

## **ARBETAR MED BARN OCH FAMILJER: Kontakt (professionell inriktning)**

Professionell inriktning som möjliggör kontakt med barn och familjer är kärnan i välbefinnandeutveckling. Vid kontakt är olika tolkningar av välbefinnande en fråga om levd verklighet. Yrkespersoner fattar beslut och utvärderingar i vardagssituationen, och det är då oklara yrkesidentiteter eller arbetsuppdelning till och med kan få verksamheten att verka kaotisk, till exempel om tydliga gemensamma regler saknas, eller om barn bara har möjlighet att delta baserat på tur. I sådana fall kan frågan vara att familjen och barnens behov inte är kända, till exempel är det inte känt vad som hindrar ett barn från att delta i en hobby. Som ett svar på dessa utmaningar arbetade underavsnitten med att inkludera familjer och barn bättre i planeringsarbetet, liksom att bibehålla flexibiliteten i mikrostrukturerna för aktiviteterna, till exempel att hålla klubbaktiviteter flexibla och smidiga så att familjernas förändrade behov snabbt kan tillgodoses.

## **YRKESKULTUR: bygga upp förståelse (utveckla relationskompetens)**

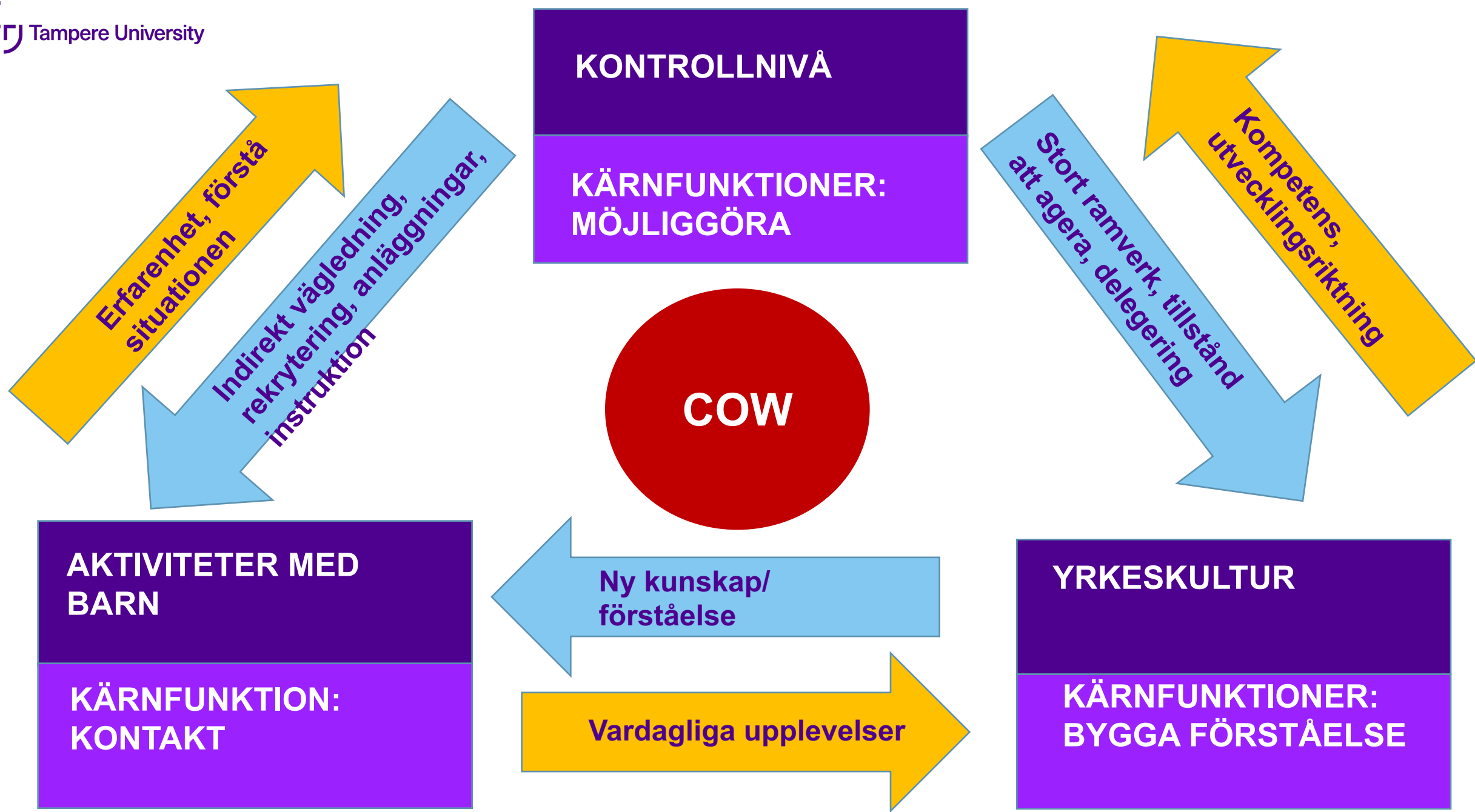
En stark, kontaktaktiverande yrkeskultur är förutsättningen för att ge barn och familjer en god kontakt. Det största hindret för detta visade sig vara bristen på tid och utrymme för att bygga en gemensam vision. Detta bör därför vara en central fokuspunkt för framtida utveckling. Tid och strukturer för professionellt samarbete är främst en fråga om ekonomiska resurser. Det är emellertid inte bara det, utan det handlar också om professionella begränsningar, kontrollstrukturer, ledarskapsprocesser, och individuella attityder och kunskap. Det handlar också om att känna igen och erkänna kompetensen hos andra operatörer. Som svar på dessa utmaningar, t.ex. aktiviteter för peer-inlärningsforum och utvecklingshandledare utvecklades.

## **KONTROLL: möjliggörs genom ledarskap och resurser**

Slutligen regleras verksamheten som helhet av en kontrollnivå som sätter ramarna för verksamheten: resurser, arbetsfördelning och strukturer som används för att leda helheten, och möjliggöra verksamheter på andra nivåer. Utövandet av makt är en nyckelaspekt av verksamhet på denna nivå, och det är viktigt att reflektera över vad som styr maktutövningen. Kontrollnivån får ofta otillräcklig information från andra eller tredje hand om aktiviteter på gräsrotsnivå. I det här fallet kanske beslut inte fattas med den bästa förståelsen för en fråga. Kontrollnivån, t.ex. den kommunala avdelningen för kultur och tjänster är ofta den nivå som "ger ut åtstramning" vilket innebär att hård prioritering kan vara nödvändig. Nyckelfrågan är då om den allmänna välfärden för barn och familjer har gjorts till ett centralt mål, och om det är en faktor vars framgång är föremål för utvärdering. Om barns välbefinnande inte ingår i utvärderingen av resultaten på denna nivå kan det inte heller påverka maktutövningen. I bästa fall är barnens välbefinnande kärnan i beslutsprocessen, och i så fall kan kontrollstrukturerna utformas i enlighet med detta och resurser kan tilldelas ett fast samarbete som övervinner administrativa hinder.

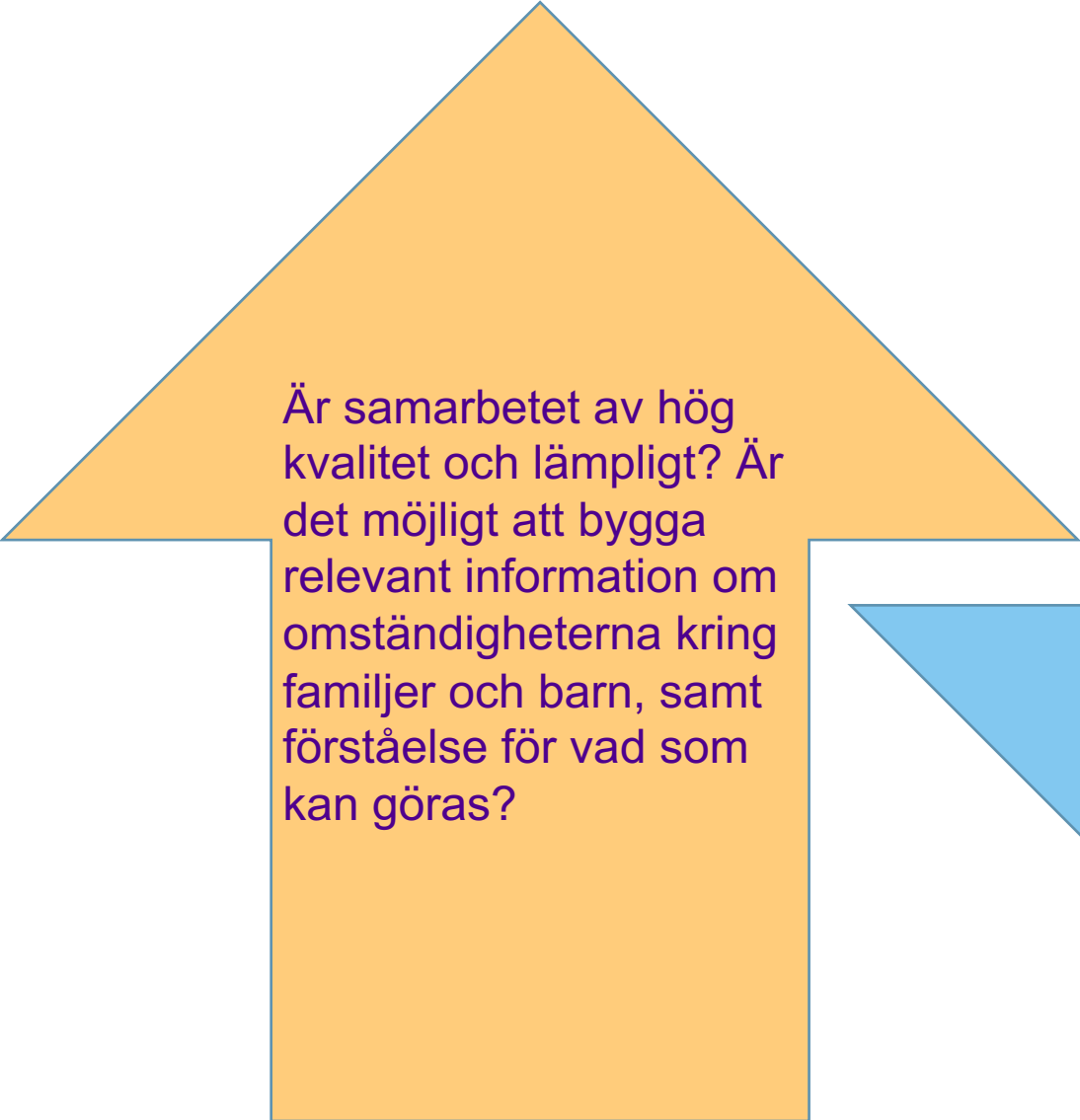
# Introduktion till processgrafik

- Verksamhetsnivåerna och deras interna processer som beskrivits tidigare utgör en systemenhet. Denna komplexa enhets handlingar påverkar möjliggörandet av barnets välbefinnande och stödjer det. Följande grafik syftar till att ge en förenklad översikt över de förhållanden som de olika verksamhetsnivåerna har till varandra. I talet från aktörerna i underavsnitten har förutsättningarna och hindren för framgång ofta att göra med de interna faktorerna på olika verksamhetsnivåer, liksom deras ömsesidiga interaktioner.

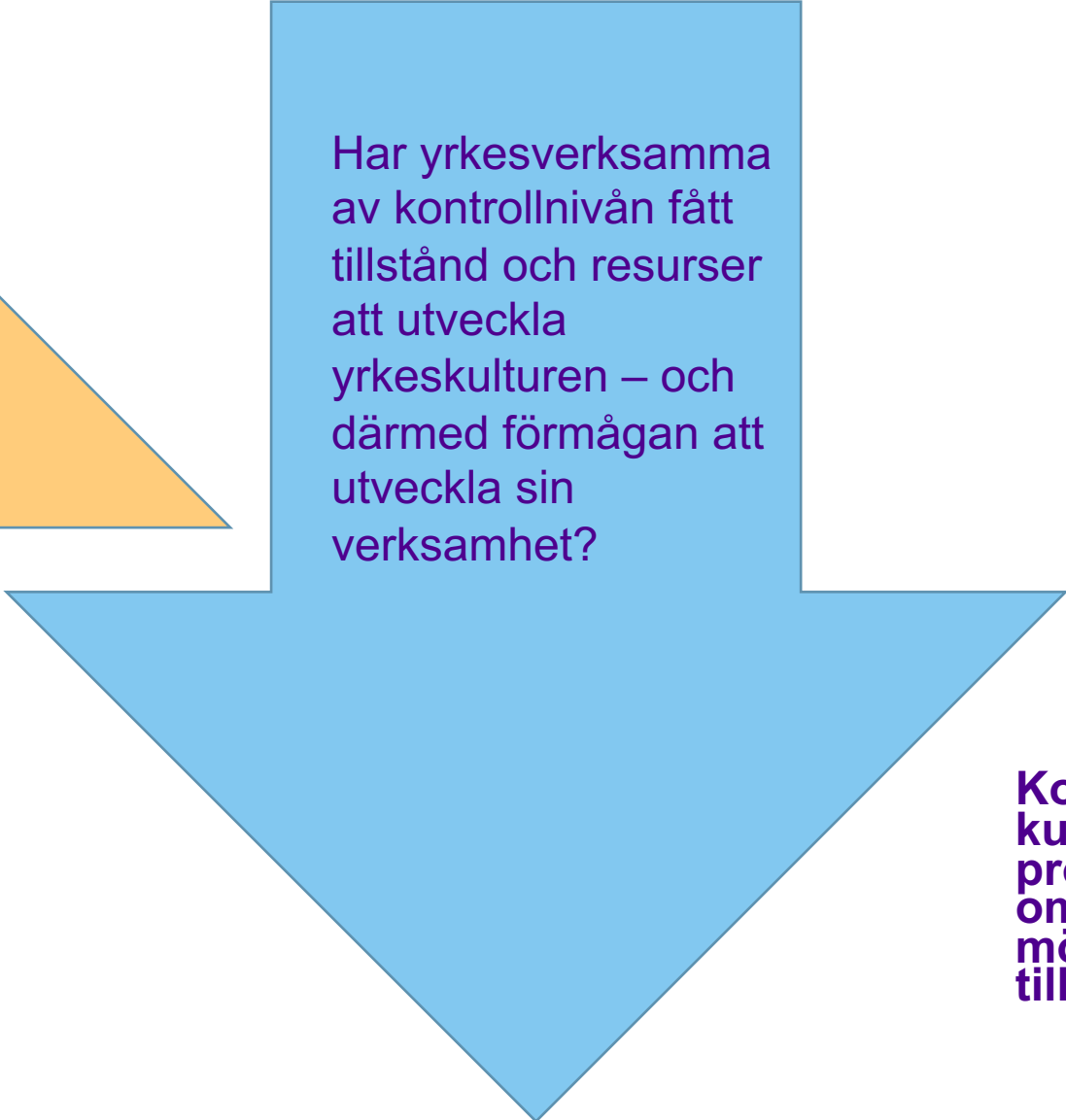


# YRKESKULTUR – KONTROLLNIVÅ

## Vad måste man fråga?



Är samarbetet av hög kvalitet och lämpligt? Är det möjligt att bygga relevant information om omständigheterna kring familjer och barn, samt förståelse för vad som kan göras?



Har yrkesverksamma av kontrollnivån fått tillstånd och resurser att utveckla yrkeskulturen – och därmed förmågan att utveckla sin verksamhet?

**Kontrollnivån måste kunna höra professionella åsikter om utveckling, samt ha möjlighet att korrekt tilldela resurser.**

# AKTIVITETER MED BARN – YRKESKULTUR

## Vad måste man fråga?

Är familjers och barns erfarenheter överflyttad till professionell utveckling? Är parterna i t.ex. professionellt samarbete just de vars förbättrade samarbete gynnar barn och familjer mest?

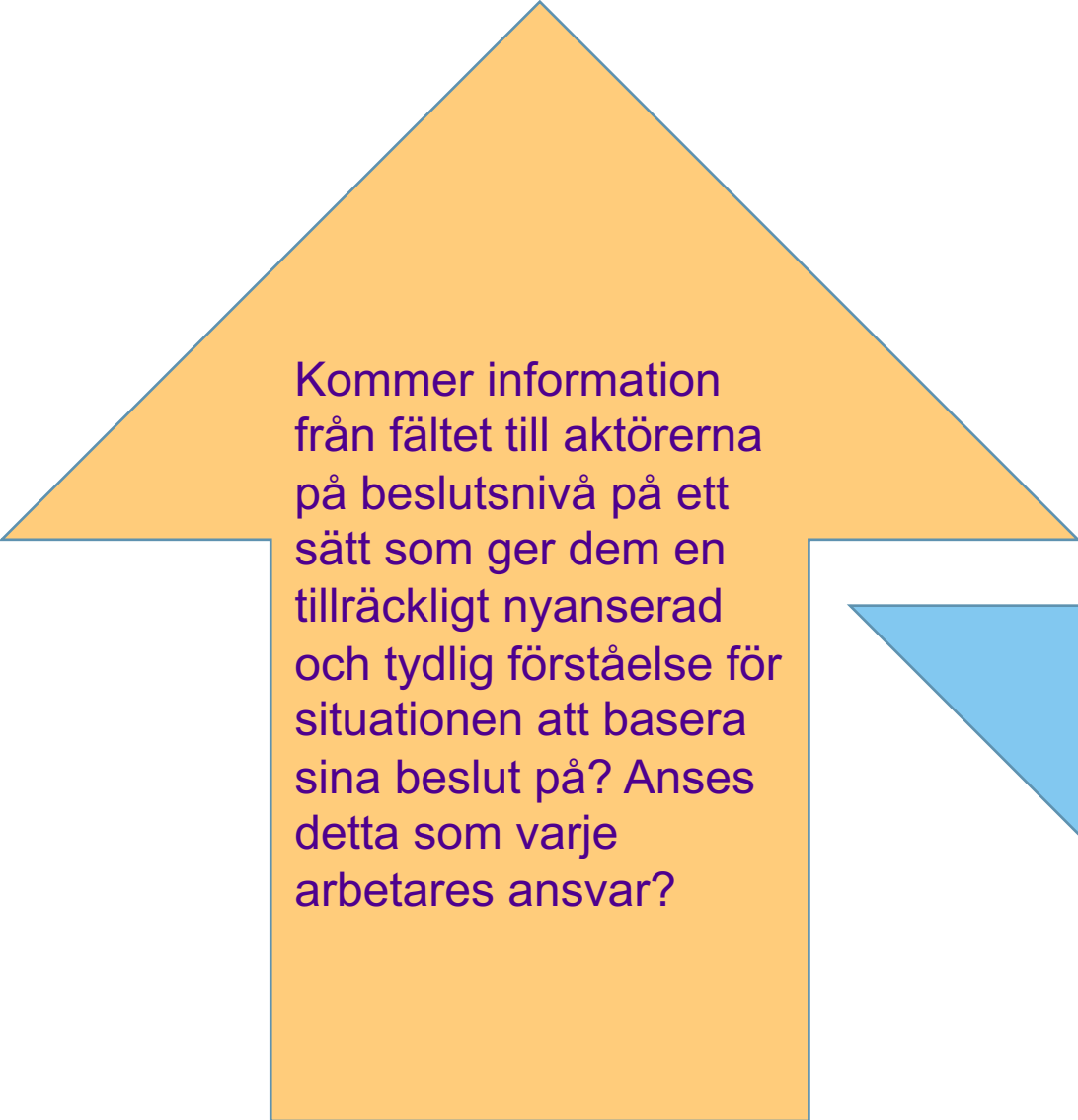
Har utvecklingen av yrkeskulturen en effekt på verksamheter som rör barn? Flyttas de nya sätten och praxis för verksamheter som överenskommits i yrkesutvecklingen över till vardagligt arbete som t.ex. tydliga ansvarsområden?

**Professionellt samarbete måste härröra från en realistisk förståelse för omständigheterna, och framgångar måste utvärderas med avseende på förbättringarna av kvaliteten på det grundläggande arbetet.**

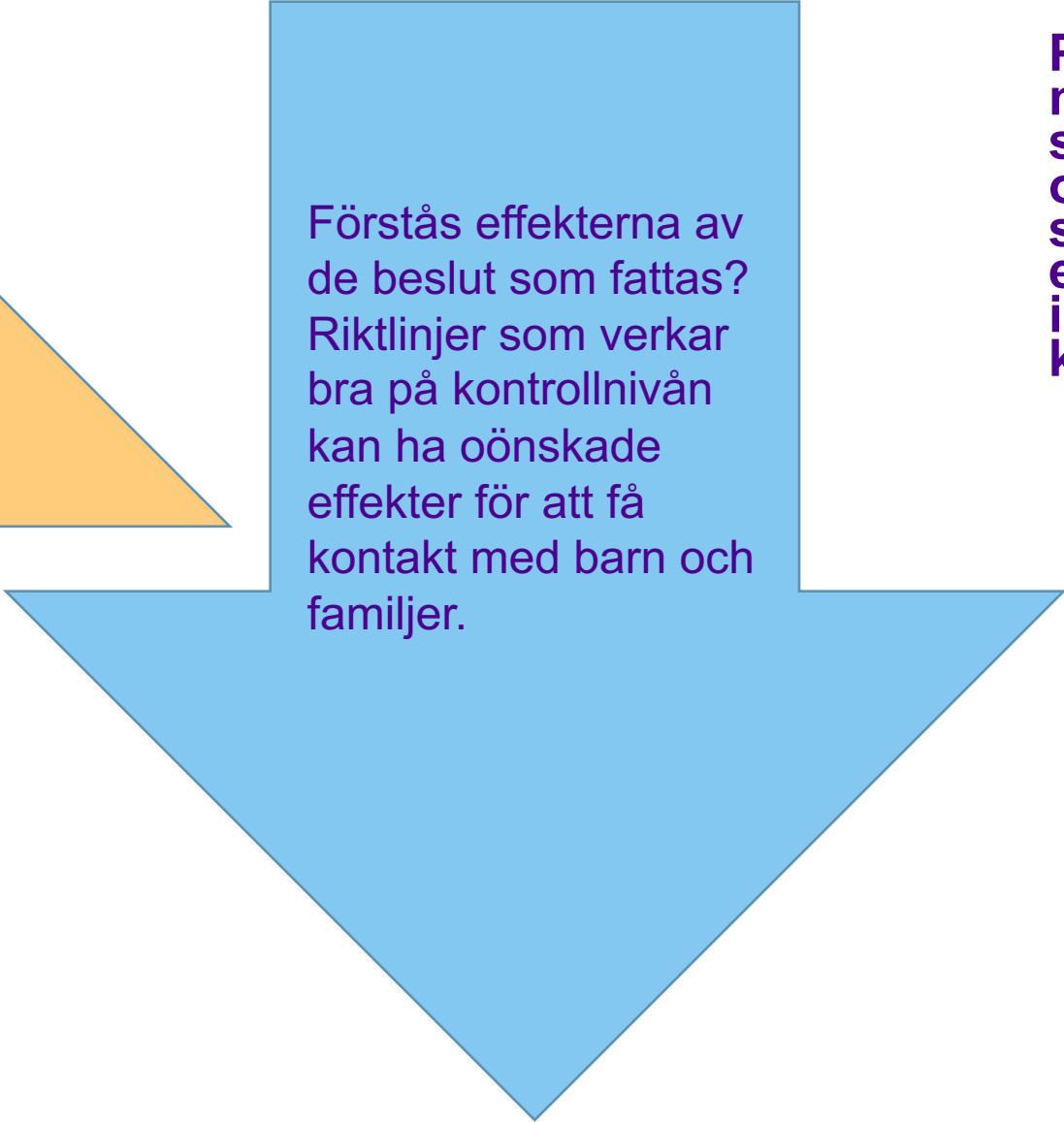


# AKTIVITETER MED BARN – KONTROLL

## Vad måste man fråga?



Kommer information från fältet till aktörerna på beslutsnivå på ett sätt som ger dem en tillräckligt nyanserad och tydlig förståelse för situationen att basera sina beslut på? Anses detta som varje arbetares ansvar?



Förstås effekterna av de beslut som fattas? Riktlinjer som verkar bra på kontrollnivån kan ha oönskade effekter för att få kontakt med barn och familjer.

**Processer riktade nerifrån och upp är särskilt utmanande, ofta måste nya systemstrukturer eller interaktionsmetoder konstrueras för dem.**

# **Projektresultat: Modeller, exempel, uppsatser**

# FALL

- [PIRKKALA](#): Kontakt är viktigt
- [TAMMERFORS](#): Handledare i kompetenssystemet
- [LEMPÄÄLÄ](#) & [NOKIA](#): Samarbeta för en flexibel hobbykultur
- [VALKEAKOSKI](#): Bygga strukturerna för samarbete
- [SASTAMALA](#): En enhet som arbetar tillsammans bygger barnets välbefinnande

# ANPASSADE KLUBBAKTIVITETER

	Aktiviteter:	Ändamål
Inbjudningsklubb	Utveckla efter-skolan klubbaktiviteter på eftermiddagen för barn vars behov inte tillgodoses av typiska fritidsaktiviteter, vare sig av tillgänglighets- eller lämplighetsskäl.	Lätt ingripande, får alla barn att delta i klubbaktiviteter.
Hobbyklubb	Hobbypass, ungdomskort för gratis hobbies.	Möjlighet att prova olika hobbies, vilket ger alla en möjlighet att ha en hobby.
Aktivitetsklubb	Mångsidiga och valfria klubbaktiviteter för elever i årskurs 3-6.	Gör det möjligt att umgås med vänner fritt i en säker och övervakad miljö under eftermiddagen.

Kräver att barnens och familjernas behov och önskemål hörs.

Fokusering på klubbaktiviteter på samma eftermiddagar, standardisering av verksamhetstider.

# NYA FORMER FÖR PEER-INLÄRNING

	Aktivitet	Ändamål
Medel för välbefinnande	Att utse en välbefinnandexpert som går runt till olika enheter, uppmuntrar till diskussion och utmanar förutfattade idéer om barns välbefinnande.	Barns välbefinnande förblir i fokus och information t.ex. om bästa praxis överförs från en expertgrupp till en annan.
Forum för underlättad peer-inläring	Peer-växelverkan för proffs som stöds systematiskt; skapa strukturer med t.ex. hjälp av en extern handledare.	Peer-inläring blir djupare och mer fokuserad men förblir öppen och lös nog vad gäller innehåll.
Utbildning över kommungränsen		Öka lokalt och regionalt lärande från andra, så att särskilt mindre kommuner kan interagera med ett bredare professionellt nätverk.
Aktiviteter för utvecklingshandledare	Utöka modellerna som är bekanta från tidiga barndomspedagoger och lärares mentoraktiviteter för att utvidga den professionella utvecklingen av specialassistenter och klubbledare.	Erbjuder handledare med kamratstöd och möjligheter till professionell utveckling som en del av sitt arbete.

Kräver förståelse för idén om relationskompetens och möjliggöra åtgärder från ledarskap

# DE GEMENSAMMA STRUKTURERNA FÖR LEDANDE

	Aktivitet	Ändamål
Multiprofessionellt och beslutsgrupper	Kommer överens över sektorsgränser.	En gemensam förståelse för situationen inom kommunen.
Förväntad datainsamling	Metoder för att lyssna på fältet, dialog.	Förebyggande av problem och effektivt ingripande på ledarskapsnivå; ledaren dyker inte upp först när problemen har blivit enorma.

Detta kräver delning av ledarskapsuppgifter, vilket blir konkret i t.ex. praktiska möjliggörande åtgärder som att planera möten osv.

# TESER: När man utvecklar...

**Att stödja barnets allmänna välbefinnande är ett dynamiskt system** – se till att det inte bara finns effekt utan växelverkan mellan de olika verksamhetsnivåerna.

**Utvecklingen av kärnfunktioner bör fokusera på: kontakt, samarbetsförmåga och ledarskap** – återför varje åtgärd till nivån för att få kontakt med barnet och familjen.

**Använd befintliga strukturer** – känna igen vad som redan har gjorts, odla det.

**Verksamhetskulturen ligger bakom allt** – känn igen och ändra små vardagliga saker.

**Begränsa problemet** – fokusera på inflytande.

**Rätt mängd variation är nyckeln till välbefinnande** – förvandla inte en skola till en klubb eller en klubb till en skola.

**Möjlighet är bara en möjlighet** – försök att upptäcka vad som gör det svårt att ta till vara möjligheter i verksamheten, ändra det

**Flexibilitet är avgörande för utveckling** – stöd deltagarnas lärande, fokusera på processen, inte produkten.

# TESER RUTOR: När man utvecklar...

**Att stödja barnets allmänna välbefinnande är ett dynamiskt system** – se till att det inte bara finns effekt utan växelverkan mellan de olika verksamhetsnivåerna.

**Utvecklingen av kärnfunktioner bör fokusera på: kontakt, samarbetsförmåga och ledarskap** – återför varje åtgärd till nivån för att få kontakt med barnet och familjen.

**Använd befintliga strukturer** – känn igen vad som redan har gjorts, odla det.

**Begränsa problemet** – fokusera på inflytande.

**Rätt mängd variation är nyckeln till välbefinnande** – förvandla inte en skola till en klubb eller en klubb till en skola.

**Möjlighet är bara en möjlighet** – försök att upptäcka vad som gör det svårt att ta till vara möjligheter i verksamheten, ändra det.

**Att balansera variation är en färdighet** – var öppen för förändring, lyssna på barnet, familjen och kollegan.

**Verksamhetskulturen ligger bakom allt** – känn igen och ändra små vardagliga saker.

**Flexibilitet är avgörande för utveckling** – stöd deltagarnas lärande, fokusera på processen, inte produkten.