

“Jag hjälper dig, Du hjälper mig.”
Kollegialt lärande och kollegial handledning



Välkommen!

© John Steinberg
www.steinberg.se

www.teachtalk.se

[www.facebook.com/
johnsteinberg1](https://www.facebook.com/johnsteinberg1)

Om John



- **USA, bosatt i Sverige sedan 1971**
- **Författare till 48 böcker om pedagogik, värderingar, ledarskap och påverkan och 30 e-böcker om ledarskap och skolutveckling.**
- **Fortbildning för pedagoger: www.teachtalk.se**
- **fil dr i pedagogik, f d universitetslektor och rektor; SIQ domarkommitté**
- **www.steinberg.se www.facebook.com/johnsteinberg1**

Hjälpmedel: Böcker, kurser, studiedagar, blogg via Facebook, hemsida med tips och pdf, www.teachtalk.se



Syfte

- Utveckla pedagogiken och undervisningskvalitet
- Underlag för pedagogiska samtal
- Bygga skolkultur där man delar med sig av erfarenheter, idéer och goda exempel

Syfte

- Att avdramatisera besök till varandra och coaching
- Att förenkla kollegial handledning
- Att ge en metod för kollegialt lärande

Syfte

- Vad ska man titta på vid ett "verksamhetsbesök"? Lärarledarskap i fokus
- Hur samtalar man om det man har sett efter besöket?

Arbetsmetoder

- Korta föredrag och genomgångar
- Parsamtal och erfarenhetsutbyte
- Filmvisningar och analyser
- Demonstrationer
- Korta träningsövningar

Två alternativ

1. Kollegan bestämmer vad du ska titta på - lämpligt både vid co-coaching (horisontel coaching) på lika villkor och även "vertikal" coaching / mentorskap
2. Du bestämmer vad du ska titta på - lämpligt med "vertikal" coaching / mentorskap

På kollegans villkor

1. Vad vill du att jag ska titta på när jag kommer på besök? Konkretisera.
2. Hur vill du att jag ska dokumentera - film, ljud, tabeller, anteckningar?
3. Hur vill du att jag följer upp? Vilka frågor tycker du jag ska ställa?
4. Vad är ditt 1:a steg och hur kommer du att veta det du provar ger effekt?

Styrkor som grund

- **"Framgång"**
- **Leta nyckelord**
- -----
- **Kort & specifik**
- **Bekräftelser & insikter**
- **Uppföljningsbar**



Samtalsmodell

- Nöjd? Lyckats?
- Hur gjorde du för att lyckas?
- Fastställ nyckelord!
- Beskriv en kommande utmaning
- Använd nyckelorden - kan samma tankar hjälpa till i den nya situationen?
- Konkretisera - en sak inom en vecka
- Sammanfatta, stäm av, avrunda, tacka.

Största felet:

ÖVERAMBITION

Kognitiva samtal
Professionsutveckling
Nästa stegs samtal

Analysen av den goda pedagogen

1. Filosofi/Värdegrund
2. Ledarskap/Bemötande
3. Metodik/Didaktik
4. Styrkor

Vad kan du låna?

Vad gör de bästa?

- Inlärninng: vet vad de vill; hittat egen metod. Vet varför de gör det de gör
- Systematisk reflektion och träning
- Ansvar: tar stort ansvar för sina resultat
- Inrevärldsorienterad inte yttre världsorienterad
- Relationer: satsar mycket på de svåraste
- Vågar vara ledare men sköter det snyggt

Lärare är artister

- Artister tränar på sin konst
 - Artister utnyttjar sin kompetens
 - Artister får lov att "göra sin grej"
 - Artister bygger på sin personlighet
 - Artister reflekterar ständigt på hur de kan förbättra sin konst
- ★ Hur stödjer vi artisterna i deras utveckling?

20% Metodiken

40% Bemötandet

40% Genomförandet

Personligt ledarskap

Skolkultur/organisation

Samhällstrender/regelverk

Systematisk reflektion

- Med sig själv

Informell & Formell

- Med vän, familjemedlem

Kollegialt lärande

- Med kollega (co-coach eller mentor)

- Med kollegor

- Med arbetslagsledare / skolledare

- Med observatör

- Med hänsyn till forskningen

Systematisk reflektion

- Ämneslyft - ex Matematiklyftet, Läslyftet
- Studiecirkel / Läscirkel
- Forskningsrapport t ex via skolporten.com
- Learning studies / Lesson studies
- PBS - lärgrupper (Karlstads U.)
- Coaching / Co-coaching eller mentorskap
- Kvantssamtal.se - underlag för samtal om pedagogik
- BFL Bedömning för lärande (Borås, Sigtuna, m.fl.)
- Systematisk kvalitetsutveckling, SIQ, Qualis, IiP

Efter samtalet ska...

Den du "handleder" ska veta att du vill dem och verksamheten väl

Den du handleder veta "exakt" vad och när han eller hon ska göra annorlunda eller bättre?

Den du handleder vet hur det ska följas upp

Definition av co-coaching

När två människor byter tid och idéer med varandra på lika villkor

- ☀️ Hjälp till självhjälp
- ☀️ Ej terapi. Ej mentorskap relation
- ☀️ "Med-människa relation" - lika villkor
- ☀️ Du hjälper mig. Jag hjälper dig.

Några grunder

- ✿ En person i centrum åt gången
- ✿ En frågar, en svarar sedan byter man roller. Båda ska få lika mycket tid
- ✿ Positiv anda och miljö. Ej fika-stund. Behövs en viss "formalisering"
- ✿ Frivillighet, tystnadsplikt, byt partner varje termin
- ✿ Förslagsvis var 14:de dag

Det praktiska

- ✱ **Byt stolar för att betona roller**
- ✱ **Snett emot ej rakt emot**
- ✱ **Förbestämd plats och tidsram**
- ✱ **Börja med de som vill**

En co-coaching session

- ☀ Förslagsvis 30 minuter
- ☀ Hänt sen sist? Uppföljning, orientering
- ☀ En i centrum. Sammanfatta
- ☀ Byt roller. En i centrum. Sammanfatta
- ☀ Stäm av. Nästa träff? Tacka varandra

Förslag till innehåll med besök

- * Vad vill du att jag ska titta på när jag kommer på besök?
- * Hur vill du att jag dokumentera? Foto-
Video-Audio-Anteckning, Tabell?
- * Hur vill du att jag följer upp?
- * Hur kommer du att veta att du får resultatet du vill ha?

Förslag till innehåll utan besök

- * Ge mig exempel på en sak du vill göra annorlunda eller bättre under veckan som kommer?
- * Beskriv på exakt du kan varför, hur, när, var och med vem.
- * Hur kan du dokumentera detta?
- * Hur vill du att jag följer upp?

Resultat?

- ☀ **Mer öppet, positivt och konstruktivt klimat**
- ☀ **Alla kommer till tals**
- ☀ **Alla blir sedda, delaktiga och aktiva**
- ☀ **Med uppmuntran kommer de goda idéerna**
- ☀ **Äntligen tid till nödvändig reflektion och fokus på pedagogik**

Psykologiska sanningar

Den som kommer på lösningar på egen hand är mer benägen att agera

Vänta med råd och tips. Locka fram istället från din kollega

Förflytta er från abstraktion till konkretion

Klassiska coaching frågor

- ☀ Nöjd med?
- ☀ Rätt?
- ☀ Annorlunda?
- ☀ Feedback?
- ☀ Göra inom en vecka?

Besök till varandra

Vilka frågor väcks inom dig under besöket?

Vad är du nyfiken på?

Exempel på generella frågor som bör lyftas till kollegiet?

Exempel på det som fungerar väl

Undvik bedömningar!

Fem övergripande teman

- Miljön - Är det inbjudande & välkommande?
- Uppmärksamhet - Är eleverna fokuserade?
- Innehåll - Finns ett syfte och finns tydlighet?
- Ledarskap - Finns auktoritet och förtroende?
- Nivån - Från fakta till analys / värdering

Exempel på det specifika

- Möblering
- Entrérutiner
- Hälsningsrutiner
- Uppstartsrutiner
- Inramningen
- Instruktionen
- Gester
- Rörelsemönster
- Uppmärksamhet
- Lektionsstruktur
- Tempo
- Revir
- Position i rummet
- Grupparbetsstruktur

Vid observationer

- Specifik in - specifik ut. D v s bestäm konkreta ting att leta efter, t ex 1:a fyra minuterna, hur man fördelar sin uppmärksamhet, röst, gest, maktinflytande, händer i luften, räck upp handen, m m.

Grundfrågor?

- Vad är ditt syfte?
- Vad anser du är ditt uppdrag?
- Varför väljer du det upplägget du väljer?
- Hur ser du på ditt ledarskap?
- Hur blandar du "kärlek" och "struktur"?
- Hur vill du utvecklas i ditt uppdrag?

Kroppsspråkliga tecken



- Kort paus innan svaret kommer
- Ser upp i taket och vänder ibland bort kroppen
- Tittar bort, sedan på dig

Glöm inte: Tuff kärlek

- Kärlek (du vill den andra väl) är en förutsättning, men...
- Du får lov att avbryta för att återfå fokus, förstå bättre, konkretisera, sammanfatta
- Ha en hög förväntansnivå
- Följ upp. Hur har det gått?

Goda råd

- Ställ öppna frågor
- Sammanfatta ofta
- Be adepten sammanfatta
- Häng med med kroppen
- Ta bort möjliga distraktioner
- Klargör villkor - tid, syfte, metodik
- Från abstraktion till konkretion
- Sök adeptens lösningar, inte dina
- Vänta med råd och ge det varsamt

© John Steinberg

www.teachtalk.se

www.facebook.com/johnsteinberg1

www.steinberg.se

john@steinberg.se

Norrvägen 3, 193 91 Sigtuna

0702-110900