

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



Välkommen!

© John Steinberg
www.steinberg.se

[www.steinberg.se/
fortbildningsparmen](http://www.steinberg.se/fortbildningsparmen)

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

Om John



-
- Författare till ett 50 böcker om pedagogik, värderingar, ledarskap, lärande och påverkan
 - Fil dr i pedagogik, f d universitetslektor och rektor (grundskola, särskola, förskola)
 - Underlag för pedagogiska samtal: www.steinberg.se/fortbildningsparmen
 - SIQ kvalitetspris till bästa skola - domarkommittén, 5 år
 - **Passion, Ilska, Alternativ, Ödmjuk, Ofärdig**



Hjälp varandra att lyckas

- Prata pedagogik
- Lär av varandra
- Var generösa mot varandra
- Ta fram goda exempel
- Ha ett analytiskt förhållningssätt till yrket
- Förstå idén om kollektiv kompetens
- Förstå idén om kollektivt ledarskap
- Skaffa ett beteendeperspektiv

- Ledarskap definieras som organisationens förmåga att skapa sin egen framtid - är på så sätt en kollektiv företeelse inte en individuell företeelse.

Syfte

- Att avdramatisera besök till varandra och coaching
- Att förenkla kollegial handledning - sammanfattning av sex olika modeller
- Att främja en "en för alla, alla för en" kultur på skolan - kollektivt kompetens och kollektivt ledarskap

Syfte

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

Sex alternativ

1. Allmän observation
2. Kollegan bestämmer vad du ska titta på
3. "Jag är nyfiken på.... Får jag komma och kolla?"

Sex alternativ

4. Framgångsmodellen - kollegans egen bild av vad som fungerar
5. Berättelser om veckan höjdpunkt
6. "Frivillig" - besök med uppföljande handledning

1. Fem övergripande teman vid ett besök

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

2. Kollegan bestämmer

Jag besöker dig. Du besöker mig.

1. Vad vill du att jag ska titta på?
2. Konkretisera och **specificera**
3. Hur ska jag dokumentera?
4. Hur och när ska vi följa upp?

Processen

1. Skolkultur -

**att det är acceptabelt, att man vill varandra väl,
att det finns generositet och öppenhet**

2. Försnack - kom överens om vad man ska titta på, så konkret och specifik som möjligt

3. Dokumentation

4. Eftersnack - tid för att bearbeta och för att komma överens om nästa steg

5. Uppföljning

3. Jag är nyfiken på...

Jag besöker dig. Du besöker mig.

En chans att spegla sig själv i någon annan

1. Detta är jag nyfiken på - var specifik
2. När passar det dig att jag kommer?
3. Får jag lov att dokumentera så här?
4. När passar det dig att vi pratar om det?

4. Berättelser om veckans höjdpunkt

- Laget runt - detaljer kring en berättelse
- Dagens bästa minut
- Bästa elevarbete
- Veckans "A-ha" ögonblick (förståelse)

5. Framgångsmodellen"

En "9:ans lektion"

- "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.

6.Handledning i grupp

**Vi besöker varandra i team och/eller
med hjälp av en handledare**

- 1. Frivilligt - normal lektion/pass. "En chans att göra bra ifrån sig**
- 2. Varje person som observerar får en fråga att ha extra koll på.**
- 3. Efter ca 20 minuter - gruppen går ut och man går laget runt**
- 4. Tillbaka i klassrummet**
- 5. Minst 30 minuter för att bearbeta**

Exempel på fokusområden

- 1. Filosofi, värdegrund, kunskapssyn som lektionen representerar**
- 2. Val av metod, struktur och tillvägagångssätt**
- 3. Ledarskap och förtroende**
- 4. Kroppsspråk 1: Röst, huvud, ögonen**
- 5. Kroppsspråk 2: Rörelsemönster, gester, position**
- 6. Fokus på två elever - en aktiv, en passiv**

Bearbetningen

1. **Samtal mellan handledaren och pedagogen**
 - A. **Mest nöjd med?**
 - B. **Vis av din erfarenhet vad skulle du göra annorlunda?**
 - C. **Feedback du vill ha av mig?**
2. **Laget runt - de sex punkterna - Betona det som är INTRESSANT**

Bearbetningen

3. Vad jag har lärt mig och hur det kan påverka mitt sätt att agera

4. Tillbaka till pedagogen - sammanfatta lärdomar

5. Något du kan prova "i morgon"?

6. Några frågor du har till oss?

7. Tacka och runda av

I varje metod....

1. Betona de allmänna - i princip har alla samma utmaningar
2. Betona det intressanta - inte recensera eller värdera (bra / dåligt)
3. Dra slutsatser för sin egen del - var konkret, specifik och fatta ett beslut på vad du ska prova
4. Vi har ett investerat behov av att alla lyckas. Vi sitter i samma båt.

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?

- Kärlek och Struktur
- Inläarning: vet vad de vill; hittat egen metod
- Systematisk reflektion och träning
- Ansvar: tar stort ansvar för sina resultat.
Inrevärldsorienterade inte yttre
världsorienterade
- 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

Syn på kunskap

Exempel från din egen tid som elev

- Statisk kunskap - att mäta det man *har gjort* (Hierarkisk kunskap)
- Dynamisk (process) kunskap - att veta hur man *ska göra* (Associativ kunskap)

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 matematik / Lärarlyftkurser
- Studiecirkel / Läscirkel
- Forskningsrapport t ex via skolporten.com
- Learning studies / Lesson studies
- PBS - lärgrupper (Karlstads U.)
- Co-coaching, "skuggning" eller annan kollegial handledning
- BLS Beteendebaserat lärande system (Under utveckling, JS)
- BFL Bedömning för lärande (Borås, Sigtuna, m.fl.)
- Systematiskt kvalitetsarbete, SIQ, Qualis, IiP

Trygghet - att veta hur det är och kommer att bli -

Nationella prov, skolrankning, styrdokument, målstyrning
(löner efter testresultat??!!)

Ständig utveckling när du inte vet hur det blir -

Kollegialt lärande, uppdragsförståelse, värderings-
styrning, lärandebaserad skolutveckling

**Att finna trygghet och samtidigt inte vet hur det
kommer att bli -**

Kollektivt kompetens & kollektivt ledarskap



Fråga efter receptet

Reflektion

- **Nöjd? / Lyckas?**
- **Rätt? (Nyckelord)**
- **Annorlunda? Överföra?**
- **Feedback?**
- **Göra? Första steget?**

**Förutsätter att du vill
väl...**



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

Leta efter det som fungerar

Spontanbesök?

Planerade besök - ger tid att förbereda för att kunna göra bra ifrån sig.

"Titt in"

Classroom walkthrough

Formell observation - Du bestämmer

Formell observation - De bestämmer

Video

Svåra omständigheter

“Inte mitt fel”

**Om du hade kommit en annan gång
så...**

Inte gör det man är överens om

Boomerangfrågan



Jag vet att det inte går men
om det skulle ändå gå...



Att komma förbi hinder

- Vad skulle en expert göra?
- I din vildaste fantasi?
- Vad är det minsta, enklaste du kunde prova?
- Vad skulle en Japansk konsult säga?
- Vad säger din "inre röst"?
- Nej, det går aldrig och det blir ännu värre!
- På en skala 1-10 - vrid upp ett eller två steg

Min lärare var sååååå bra!

**Hur fick han/hon dig att lyfta och
överträffa dig själv?**

**På vilka sätt var han eller hon
annorlunda än alla andra?**

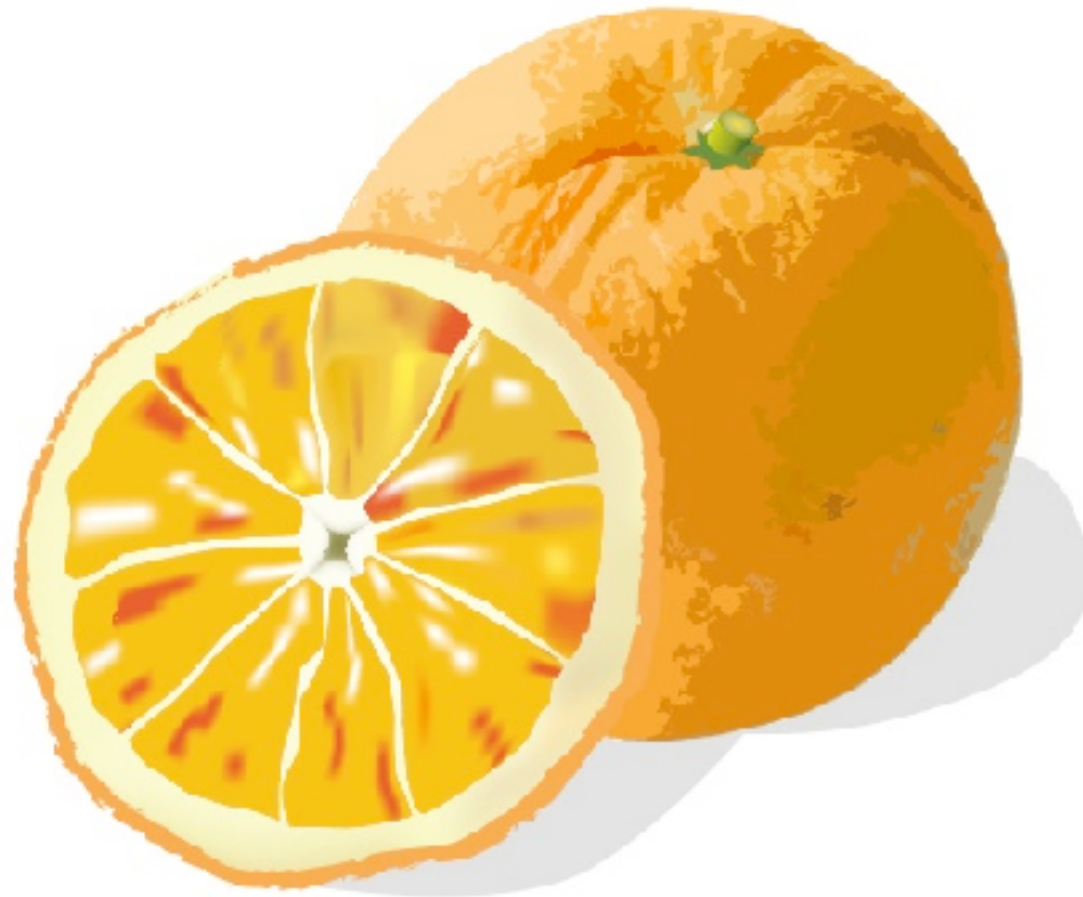
Kompetens

- **Kunskap**
- **Attityd**
- **Beteende**



Abstrakt - Konkret

Uppåt eller neråt i hierarkin
Makro- eller mikronivå



- Apelsiner-Datorer-Klocka
- Arbetslaget
- Läxor, bandyturnering, grupparbete, sekreterare
- Tonåringar
- Utstrålning; Närvarande; "Det"
- Artighet (Ron Clark. The Essential 55)
- Lärarutbildningen

Värderingar, Visioner, Syfte, Mål

Varför

10.

9.

8.

7.

6.

5.

4.

3.

2.

1.

Exempel: Utflykt, Friluftsdag,
Studiedag, Lektion, Samling

Handling, Nästa steg

Vad, hur, när, vem

SJÄLVKÄNSLA

MEDMÄNSKLIGHET

ANSVAR

GLÄDJE

TRYGGHET

Ex: Värdegrundsarbete

TRYGGHET, GLÄDJE, RESPEKT
är abstraktioner och konsekvenser

ÖPPNA DÖRRAR, HÄLSA, TACKA
är beteende representationer av abstraktionen och
därmed lättare att förstå, göra och följa upp

- Länka över från handlingen till värderingen. "Tack för att du öppnande dörren åt mig. Det var mycket artigt."

Detta vill jag höra

Bra!

Tack!

Varsågod

Förlåt

Kan du hjälpa mig?

Kan jag hjälpa dig?

Detta vill jag se

Vi öppnar dörrar för varandra.

Vi hälsar på varandra.

Vi plockar upp.

Vi bildar grupp med olika personer.

Vi har ögonkontakt och säger tack till
bepisningspersonalen.

o.s.v.

Ex: Koncentration

Ansträng Dig! Fokusera! Du kan mera! Kämpa på!

Visa mig 2 uppgifter du har gjort.

Låt oss titta på det du jobbar på just nu.

Jag ser att du har håller på att.... Du har....

Du har börjat...

- Har jag en tydlig bild av vad min samtalspartner menar? Om inte be om ytterligare konkretiseringar.

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 resultat 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?

En sak-intervjun

- Exempel på en framgång eller lyckat tillfälle
- Styrkor som användes för att lyckas.
Nyckelord
- Beskriv en kommande utmaning
- Hur kan styrkorna hjälpa till i den nya situationen?
- EN sak du kan göra inom 48 timmar för att lyckas i den nya utmaningen.
- Sammanfatta och "stäm av"

Besök hos 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



Teman för samtal

- Möblering / gruppering
- Aktivering / Engagemang
- Syfte
- Hur mycket ska man gå igenom?
- Tavlan
- Kroppsspråket
- Separationsprincipen
- Förståelsenivå
- Tillämpningsmöjlighet
- Integration med karaktärsämnen
- Samband med andra texter

Att filma med mobilen går bra



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, makt-inflytande, 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

Komma igång råd

- Träna endast en sak per vecka
- Leta efter få och mycket specifika saker vid ett besök
- Prova fel, prova rätt
- Fokusera på resultat inte metod
- Fastna inte i din filosofi - kolla vad som fungerar

Komma igång råd - forts.

- Fokusera på ditt beteende i första hand - det är det som är lättast att påverka
- Ha ett livslångt perspektiv - de flesta landar, men kanske inte alla just nu eller just hos dig
- Skapa system för systematisk, regelbunden feedback och utveckling

Till slut

- ☑ Du spelar ett sannolikhetsspel.
Ingenting fungerar alltid, hela tiden.
Men hur kan du öka sannolikheten att
det fungerar?

Mafalda



Lärdomar? Frågor? Slutsatser?

Kolla gärna www.steinberg.se för kurs- och bokinformation.

www.facebook.com/johnsteinberg1

[@johnsteinberg1](mailto:john@steinberg.se)

john@steinberg.se

Lycka till!



© John Steinberg

www.facebook.com/johnsteinberg1

www.steinberg.se

john@steinberg.se

Norrvägen 3, 193 91 Sigtuna

0702-110900