

Lärarskicklighet & Undervisningskvalitet



© www.steinberg.se/fortbildningsparmen
John Steinberg

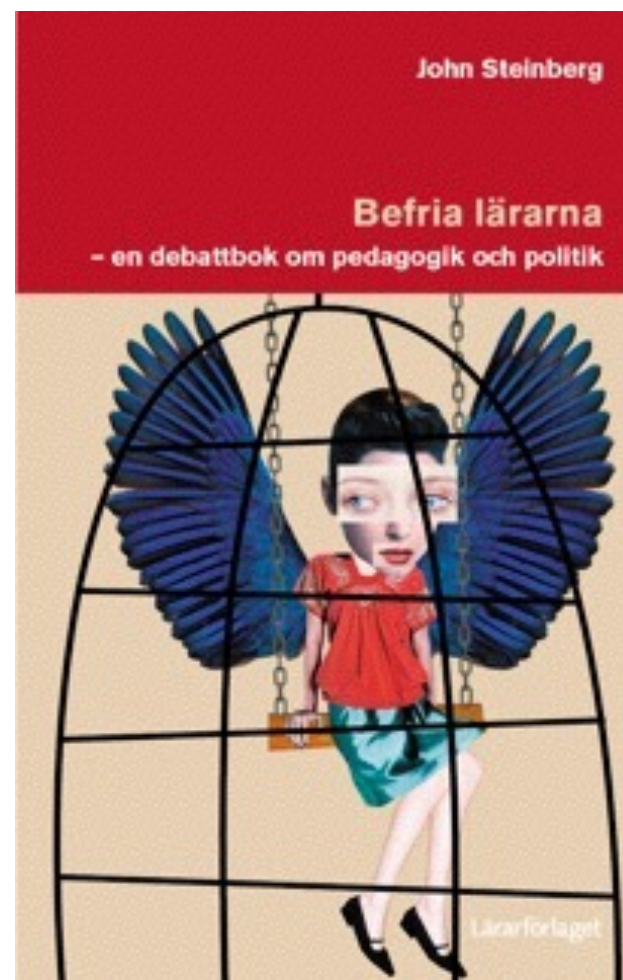
www.facebook.com/johnsteinberg1



Om John



-
- **USA, bosatt i Sverige sedan 1971**
 - **Författare till 50 böcker om pedagogik, värderingar, ledarskap och påverkan**
 - **www.steinberg.se/fortbildningsparmen Fortbildning och samtalsunderlag för pedagoger**
 - **fil dr i pedagogik, f d universitetslektor och rektor; SIQ domarkommitté**
 - **www.steinberg.se www.facebook.com/johnsteinberg1**



Syfte

- **Presentera ett beteendebaserat kvalitetsbedömningsperspektiv**
- **Analys av "framgångsrika" pedagoger**
- **Öka fokus på professionsutveckling**
- **Underlag för samtal om undervisningskvalitet och ledarskap**

Arbetsmetod

**Workshopstil - miniföreläsningar blandade
med intervjuer, parsamtal och
brainstormning**

- 1. Ta vara på våra erfarenheter om
inläarning och kvalitet**
- 2. Ledarskap och lärarskicklighet**
- 3. "Jag hjälper dig. Du hjälper mig."**

En uppvärmning

Öppna handen

(Om motivation, inflytande, och
påverkan, krav)

Från regler till relationer

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

Om ledarskap...

- Byt partner - träffa någon ny
- Hur fick jag er att byta plats, träffa någon ny trots att du var skeptiskt?
- Kul?
- Jobbigt?

Hur?

Etablera auktoritet - Förtroende, tillit, acceptans

- * rykte
- * hälsning
- * position i rummet
- * hållning
- * förberedelser
- * "formalitet"
- * kunskap (förstås!)

- Ledarskap definieras som organisationens förmåga att skapa sin egen framtid - och är på så sätt en kollektiv företeelse inte en individuell företeelse.
- Vad innebär det att "äga" utvecklingen (som elev och personal)? Läs mera i boken *Befria lärarna*)



Från "kurs" till lärande

Ledarskap - i vilket syfte?

- Metakognition
- Demokrati / Delaktighet
- Samverkan / "Alla för en, en för alla"
- Drivkraft / Motivation
- Framtidstro / Självbild-Mindset
- Framtidsstrategier - från här till där



Metakognition

Lärdomsanalys

**(Medvetenhet om och "kontroll"
över sin lärprocess)**

Inlärningsens magiska ord

Tro - det mentala

Kropp - det fysiologiska

Metodik - det systematiska

Undervisningskvalitet

- Vem definierar det? Eleven? Staten? Media? Skolledningen? Läraren? Forskningen?
- Lita på ditt eget omdöme och lita på reaktionerna du får från eleverna
- Var någorlunda överens om vad du och kollegorna tycker *är* undervisningskvalitet

Referensramar

- Egna skolerfarenheter och ev erfarenheter från andra länder
- Exempel på ett lyckat projekt eller samarbete inom kollegiet
- Exempel på vad eleverna skulle nog tycka vore kvalitet och en lyckad erfarenhet de kommer att minnas

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)

Intervju - egna lektioner

- Beskriv en "9:ans" lektion / aktivitet
- Hur vet du att det gick bra - vad såg du, hörde du, kände du?
- Vad bidrog till framgången?
- Hur kan du öka sannolikheten att det upprepas vid flera tillfällen?

Intervju - egna lektioner

- Vad är du mycket nöjd med?
- Vad gjorde du rätt? Varför gick det bra?
- Ta fram nyckelord
- Hur kan det du har gjort användas i en ny situation? När? Med vem? På vilket sätt?

Beteendeperspektiv

**Beskriv upplevelsen ur ett
beteendeperspektiv:**

Vad du såg

Vad du hörde

Vad du upplevde

Vad exakt du gjorde

Beteendeperspektiv

Intention

Planering

Struktur

Spelsystem - tid, plats, vem gör vad

Metod

Resultat, bedömning, feedback, utvärdering

Lärdomar

Vad är vi överens om?

- Konsekvenserna av vår värdegrund?
- Regler, normer, starttider, material, frånvaro?
- Helhetsidé om hur lärande går till?
- Förhållningssätt till digitala verktyg och läromedel?
- Bedömningskriterier?
- Uppdragets övergripande syfte?
- Vad eleverna behöver allra mest träna på?

Exempel på förutsättningar

- Tolkning av uppdraget
- Årets prioriteringar
- Fungerande infrastruktur
- "Samma båts-principen" Investering i varandras framgångar
- Tid och plats för professionell bearbetning
- Närvarande och tydligt ledarskap

**Annat vi skulle behöva
vara överens om?**

Fördjupad intervju

- Vad är din långsiktiga vision för din undervisning - vad är du ut efter - egentligen?
- Vilka undervisningsmetoder gagnar dessa långsiktiga mål? Vad är konsekvenserna av dina didaktiska val?
- Hur vet du att eleverna förstår?

Exempel - ser och hör

Lärarperspektivet

Vad vill du se?

Vad vill du höra?

Vad vill du känna?

Elevernas syn på kvalitet

Vad vill eleverna se?

Vad vill eleverna höra?

Vad vill eleverna känna?

Vad vill eleverna?

Meningsfullhet

Helhet

Nyttan

Se möjligheter

Dig!

Val av metod

Förmedlingspedagogik

Motivationspedagogik

Processpedagogik

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)

Förstår vi skillnaden mellan 1.0, 2.0 och 3.0 undervisning?

1.0 Fakta om "de gamla grekerna"

2.0 Egen tidning om "de gamla grekerna"

3.0 Projekt kring ett värderingstema (demokrati, makt, hyckleri, pedagogik)

Alla tre behövs

Hjärtat

Huvud

Händer

Resultat

20% Metodik

40% Relationer

40% Genomförandet

“Lektionens” sex moment

Förberedelser för uppmärksamhet

Uppmärksamhet

Instruktion/Information

Övergången

Enskilt-eller grupparbete

Uppföljningen

Vad gör de "bästa"?

- Kärlek och struktur
- Inläarning: vet vad de vill; hittat egen metod
- Systematisk reflektion och träning
- Ansvar: ta stort ansvar för sina resultat
- Inrevärldsorienterad inte yttre världsorienterad
- Relationer: satsar mycket på de svåraste
- Vågar vara ledare men sköter det snyggt

Trygghet - att veta hur det är och kommer att bli -
Nationella prov, internationella prov, skolrankning,
styrdokument, målstyrning. Individuell lönesättning

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 -**
Kollektiv kompetens och kollektivt ledarskap

Tre alternativ

1. Kollegan bestämmer vad du ska titta på
2. Framgångsmodellen - kollegans egen bild av vad som fungerar
3. Du bestämmer vad du ska titta på.

Horisontell eller vertikal?

Besök till varandra

På lika villkor där kollegan bestämmer

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

Processen

Skolkultur

Klarhet i mitt uppdrag - tillåtelse/kontroll

Försnack

Besök med någon form av dokumentation

Eftersnack

Uppföljning

Identifiera styrkor

- "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

Om 5 år, 10 år, 25 år

Vad vill du se, höra, känna - när du träffar dina elever igen?

Vad vill du se, höra, känna när du ser hur samhället har utvecklats?

Demokrati? Medborgarskap? Pluralism?
Öppenhet? Samverkan?

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



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.

© John Steinberg

www.steinberg.se

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

john@steinberg.se

www.facebook.com/johnsteinberg1

[@johnsteinberg1](#)

Norrvägen 3, 193 91 Sigtuna