

## Tre modeller för kollegial handledning och verksamhetsbesök

**Modell 1: Öppen Co-coaching.** Denna modell innebär att två kollegor, på samma villkor, gör besök hos varandra. Det är en s.k. öppenfrågamodell där kollegan du besöker bestämmer vad du ska observera.

**Modell 2: Framgångs-Co-coaching.** Denna modell innebär att två kollegor, på samma villkor, samtalar om sina erfarenheter utan att nödvändigtvis ha besökt varandra. Frågorna är av annorlunda karaktär än i modell 1 och syftar till att analysera lyckade lektioner.

**Modell 3: Mentorsmodellen.** Den tredje modellen är främst tänkt för en mentorlik situation, till exempel när en skolledare gör en observation med uppföljande samtal eller när man är mentor för en student eller mindre erfaren kollega.

Syftet med alla tre modellerna är att främja professionsutvecklingen, kollegialt lärande och pedagogiska diskussioner.

### Några allmänna råd:

Undvik bedömningar. Syftet är att främja en analys av det egna tillvägagångssättet och att föra vidare pedagogiska frågor till sina kollegor. Ställ nyfikna frågor – Hur tänkte du? Vad var syftet? Vad fanns det för alternativ? Vilka är fördelarna och nackdelarna?

Locka fram idéer från din kollega snarare än att ge henne/honom råd och tips.

Utgå ifrån konkreta situationer. Undvik att vara abstrakt eller att generalisera.

Undvik skuldfrågor – varken elever, pedagogen själv, skolledningen med flera ska ges skulden för en problematisk situation. Utgå ifrån konkreta, alternativa och möjliga handlingar.

Sätt pedagogiken i centrum, inte personen. Det är känsligt att bli observerad. Givetvis diskuterar man den konkreta situationen, men vilken är den allmänna utmaningen som kan föras vidare till kollegorna för djupare analys och diskussion?

Allt som oftast räcker det med ett 10-20 minuters verksamhetsbesök och 10-20 minuter för ett uppföljande samtal. Poängen är att göra detta kontinuerligt, minst en gång i månaden, för att främja en dialog om pedagogik och professionsutveckling.

Leta främst efter det som fungerar - inte det som inte fungerar.

Prova tre gånger med samma co-coach. Utvärdera. Fortsätt, men byt gärna samtalspartner minst en gång per termin för att få in olika perspektiv.

## **Modell 1: Öppen Co-coaching**

Denna modell innebär att två kollegor, på samma villkor, gör besök hos varandra. Det är en s.k. öppenfrågamodell där kollegan du besöker bestämmer vad du ska observera.

Träff nr:

Datum och tid:

Skolans namn:

Namn på kollegan man besöker:

Namn på kollegan som agerar "coach":

---

**Förberedelser:** Denna modell kräver ett kort förmöte för att ta reda på vad kollegan vill att du ska observera. Modellen bygger på tanken att kollegan styr dina observationer.

\* När jag kommer på besök hos dig, vad vill du att jag ska titta på?

(En stark rekommendation är att ge exempel på någonting mycket konkret. Några exempel: entrérutiner, hälsningsrutiner, instruktioners längd och abstraktionsnivå, struktur på ett grupparbete, tempo, revir, rörelsemönster, gester, visuella hjälpmedel, om man tilltalar flickor eller pojkar annorlunda, vem man ger mest uppmärksamhet, o.s.v.)

Detta vill jag att du ska titta på denna gång:

\* Hur vill du att jag ska dokumentera det jag ser? Ska jag anteckna, ta bilder, filma t. ex. med min mobil, spela in ljudet med mobilen, göra tabeller?

\* Hur och när vill du att vi ska ses för en uppföljning?

**Genomförandet:** Man turas om att besöka varandra med uppföljande samtal. Det är viktigt att du håller dig till det som kollegan själv har bestämt att du ska observera trots att du som observatör kommer att se mycket annat och ha många andra funderingar och frågor. Det kommer fler tillfällen att se och observera annat.

\* Anteckna nyckelord, frågor och reflektioner kring temat du har blivit ombedd att observera. Dokumentera på det sätt som du blev ombedd att dokumentera på.

**Uppföljning:** När ni träffas efteråt för att följa upp besöket är följande öppna frågor lämpliga att ställa. Som observatör gör du anteckningar om det viktigaste som du sedan överlämnar till din kollega.

\* Du bad mig observera X, men innan jag ger feedback till dig vad är din egen personliga reflektion över detta? Vad såg eller upplevde du som var intressant?

\* Vad var du mest nöjd med i ditt agerande?

\* Vad är din främsta lärdom av denna situation och hur kommer det att påverka ditt agerande nästa gång?

\* Vilken slags feedback vill du ha från mig som har varit med och observerat? Vad är du framförallt nyfiken på?

\* Ge ett exempel på en fråga kring detta tema som du skulle kunna föra vidare till flera kollegor?

\* Allmänna slutsatser, frågor, önskemål eller kommentarer?

Tacka varandra och planera nästa tillfälle för en öppen co-coachingsession.

## **Modell 2: Framgångs-Co-coaching.**

Denna modell innebär att två kollegor, på samma villkor, samtalar om sina erfarenheter utan att nödvändigtvis ha besökt varandra. Frågorna är av annorlunda karaktär än i modell 1 och syftar till att analysera lyckade lektioner.

Träff nr:

Datum och tid:

Skolans namn:

Namn på personerna som co-coachar varandra:

---

**Bakgrund:** Det finns en självklar fördel med att besöka en kollega eftersom allt då blir mycket mer synligt och konkret. Det är dock inte alltid schemat ger utrymme för detta. Däremot för att kollegialt lärande ska äga rum är det till stor fördel att åtminstone ha en kollega man kan diskutera med på tu-man hand med jämna mellanrum, till exempel var fjortonde dag under en halvtimme. Denna modell bygger på konceptet co-coaching. En person står i centrum i 10-12 minuter, sammanfatta därefter och byt sedan roller. Modellen bygger också på tanken att snarare analysera de lyckade tillfällena än att fastna i en diskussion om det som inte fungerade. Fokusera på pedagogens agerande, inte elevernas agerande. Den som har "coach"-rollen ställer följande frågor och antecknar nyckelord och fraser som man sedan överlämnar till sin kollega.

\* Ge exempel på en lektion, aktivitet, utflykt, samtal eller annat som har inträffat de senaste två veckorna och som du är särskilt nöjd med. Berätta.

\* Nyckelord som beskriver hur du gjorde att det gick bra.

\* Konkretisera specifika beteendexempel i ditt eget agerande som du tror bidrog till att det gick bra.

\* Beskriv en utmaning du har under den kommande veckan.

\* Hur kan lärdomarna från ett tidigare lyckat tillfälle hjälpa dig med en kommande utmaning?

\* Ge ett exempel på en pedagogisk fråga, relevant för det du har pratat om, som du kan föra vidare till dina kollegor.

\* Sammanfatta, tacka varandra, bestäm nästa träff.

### **Modell 3: Mentorsmodellen.**

Denna modell är främst tänkt för en mentorlik situation, till exempel när en skolledare gör en observation med uppföljande samtal eller när man är mentor för en student eller mindre erfaren kollega.

Besök nr:

Datum och tid:

Skolans namn:

Namn på kollegan man besöker:

Namn på kollegan som agerar "coach":

---

Skatta på en skala 1-6 följande sex intryck från ditt besök på 15-20 minuter.

**Miljön:** Verkar miljön inbjudande, välkomnande och arrangerad för sitt syfte?

1            2            3            4            5            6

Anteckningar:

**Uppmärksamhet:** Verkar eleverna vara fokuserade och koncentrerade på sina uppgifter/aktiviteter?

1            2            3            4            5            6

Anteckningar:

**Innehåll:** Verkar det finnas ett tydligt syfte med passet med tydliga mål som är visuellt representerade, t. ex. på papper, tavlan, projektorn eller blädderblocket?

1            2            3            4            5            6

Anteckningar:

**Ledarskap:** Verkar ledaren för aktiviteten ha gruppens förtroende?

1            2            3            4            5            6

Anteckningar:

**Kognitiv nivå:** Verkar läraren/ledaren arbeta mot allt större förståelse och analys av innehållet, med andra ord, mot en allt större kognitiv komplexitet?

1                    2                    3                    4                    5

Anteckningar:

**Val av metod:** Verkar läraren/ledaren ha valt en metodik som tränar olika förmågor, intentionerna bakom formativ bedömning eller självständigt tänkande?

1                    2                    3                    4                    5                    6

Anteckningar:

Andra allmänna reflektioner hos "mentorn":

**Två öppna frågor:**

1. Om du fick en ny chans att göra om ditt pass, vis av din erfarenhet, vad skulle du göra annorlunda eller bättre?

Anteckningar:

2. Vilka frågor tycker du är viktiga att lyfta fram i en diskussion med dina kollegor om pedagogik, ledarskap och didaktik med utgångspunkt från just detta tillfälle?

Gör skattningen som mentor. Be även din adept göra en egen skattning av sig själv och uppmuntra till reflektion kring det egna agerandet.

Notera att syftet inte är att bedöma eller betygssätta eller ens ifrågasätta, utan syftet är att reflektera kring sitt eget ledarskap och hur en reflektion kan bidra till professionell utveckling och undervisningskvalitet.