

Systematisk professionsutveckling

Att skapa och leda en kvalitetskultur



Välkommen!

© John Steinberg
www.steinberg.se

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

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

Om John



- Författare till ett 50-tal 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/ledarskap
- SIQ kvalitetspris till bästa skola - domarkommittén, 5 år
- **Passion, Ilska, Alternativ, Ödmjuk, Ofärdig**



Fortbildningsbiblioteket

Hundratala underlag för pedagogiska samtal

<http://ledarskap.welib.se>

Syfte

- Att främja en ”en för alla, alla för en” kvalitetskultur på förskolan / skolan
- Att förenkla & systematisera kollegial spegling, handledning och uppföljning
- **Prata pedagogik; Enkelhet; Konkretion; Ledning och uppföljning; Syfte**

Handen

Intressant!

“Intressant” - process

- Laget runt med exempel
- Välj ut ett exempel och notera nyckelord
- Be alla att välja ett av kollegans nyckelord och relatera till sitt eget görande
- Be alla fastställa en praktisk, uppföljningsbar handling för veckan som kommer.
- Följ upp! / Börja om / Etablera rutinen

Några ord om forskning

- Om "forskningen" säger....
- Om "beprovad erfarenhet" säger
- Om enkäter / meningsfullhet / lingvistik
- Om intervjuer / population
- Om självrapportering och självskattning
- Om observation
- Om processberskrivningar / dokumentation

Effektindikatorer

Vad vill du HÖRA och SE? (frekvens)

Elever? Pedagoger?

- Fler elever kommer i tid
- Fler elever får mer gjort
- Fler elever gör arbete med kvalitet
- Fler elever hjälper varandra
- Fler elever förstår bedömningskriterierna
- Fler elever.....

Effektindikatorer av samtal

- Fler pedagoger diskuterar pedagogik (AL, personalrummet...)
- Fler pedagoger genomför det de lovar
- Fler pedagoger planerar tillsammans
- Fler pedagoger ställer pedagogiska frågor
- Fler pedagoger....

“Framgångsmodellen”

Ett “9:ans tillfälle”

- “Framgång”
 - Leta nyckelord
-
- Kort & specifik
 - Bekräftelser & insikter
 - Uppföljningsbar



Nyckelordsmodellen

- Nöjd? Lyckats? Intressant?
- Din roll i vad som hände?
- 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.

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

Förmåga & skicklighet att samarbeta

Q3 - En liten grupp dominerar riktningen. Andra står vid stranden



Q4 - Alla i samma båt och kör åt samma håll - ett kollektivt ledarskap - alla "äger" resan.



Q1 - Alla väntar på chefens beslut. Chefen ska laga motorstoppet.



Q2 - Alla kör men risken är att man kör åt olika håll i olika båtar (Projekttänkande)

Delaktighet och ägarskap

- 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*)



Metakognitiva samtal



Nicole, 2:an

Gillar att berätta

Hoppstyltor

Vill lära mig

Lyssnar på tips

Kollar hur det går till

Tänker ut ett sätt att prova

Har en plan

Se ett resultat och gör lite till

Provar, provar, provar

Analysera vad som kan bli bättre

Tänker högt för mig själv

**Vill lära sig
åka rullskridskor**



Oscar förklarar hur han lär sig



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

Kvalitetskultur - hur?

- **Förförståelse 1: Kultur skapas av och i organisationen, t ex ledningsstrukturer och uppföljningsrutiner**
- **Förförståelse 2: Kultur skapas både informellt och formellt**
- **Förförståelse 3: Kulturförändringar är en konsekvens av värderingsprioriteringar**
- **Förförståelse 4: Bestående kulturförändringar är beroende av systematisk uppföljning, chefers närhet och chefers omistligt envishet**

Kvalitetskultur - exempel

- Tydligt pedagogiskt syfte med alla möten, t ex AL, APT m fl
- Tydlig struktur och tydliga ramar på alla möten och samtal
- "Samtalspoliser" - pratar vi om rätt saker
- Metodkännedom om coachande samtal
- Upp och Ner: Abstraktion/Konkretion (uppföljningsbar)

Kvalitetskultur - exempel

- **"Inbyggd sårbarhet" - självreflektion som en norm - "mitt görande"**
- **Generositet - att söka vad andra gör bra och att uppmärksamma, analysera och sprida detta**
- **Ständiga analyser av görandet i relation till "kvalitet."**
- **"Debriefing" som norm**
- **Enkla men ändå systematisk dokumentation**

Referensramar kring kvalitet

- **Kvalitetskriterier i andra länder?**
- **Kvalitetskriterier från den egna verksamheten?**
- **Kvalitetskriterier man har på sig själv?**
- **Vilka bevis ser ni på en kvalitetskultur?**
- **Exempel på vad eleverna/barnen 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)

Fyra nivåer

- **Resultat** (mål, betyg, antal klara)
- **Prestation** (färdigheter, "hur")
- **Lärande** (metakognition, progression)
- **Värden** (syfte, mening, värdeskapande)

Exempel: Hälsa

- **Resultat** (frånvaro av sjukdomar)
- **Prestation** (motion, mat, sömn, osv.)
- **Lärande** ("Coping" - att lära sig att handskas med livets utmaningar)
- **Värden** (Att känna syfte och mening)

Exempel: Hälsa

- Emmy Werner, Kanada: "Hälsa är förmågan att älska, arbeta och förvänta sig gott."
- Kan man säga att lärande handlar om förmågan att vara nyfiken och känna att man kan "erövra" sin omvärld.

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)
- Intressant!

5. Framgångsmodellen"

Ett "9:ans tillfälle""

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



Nyckelordsmodellen

- Nöjd? Lyckats? Intressant?
- Din roll i vad som hände?
- 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

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, 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



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?

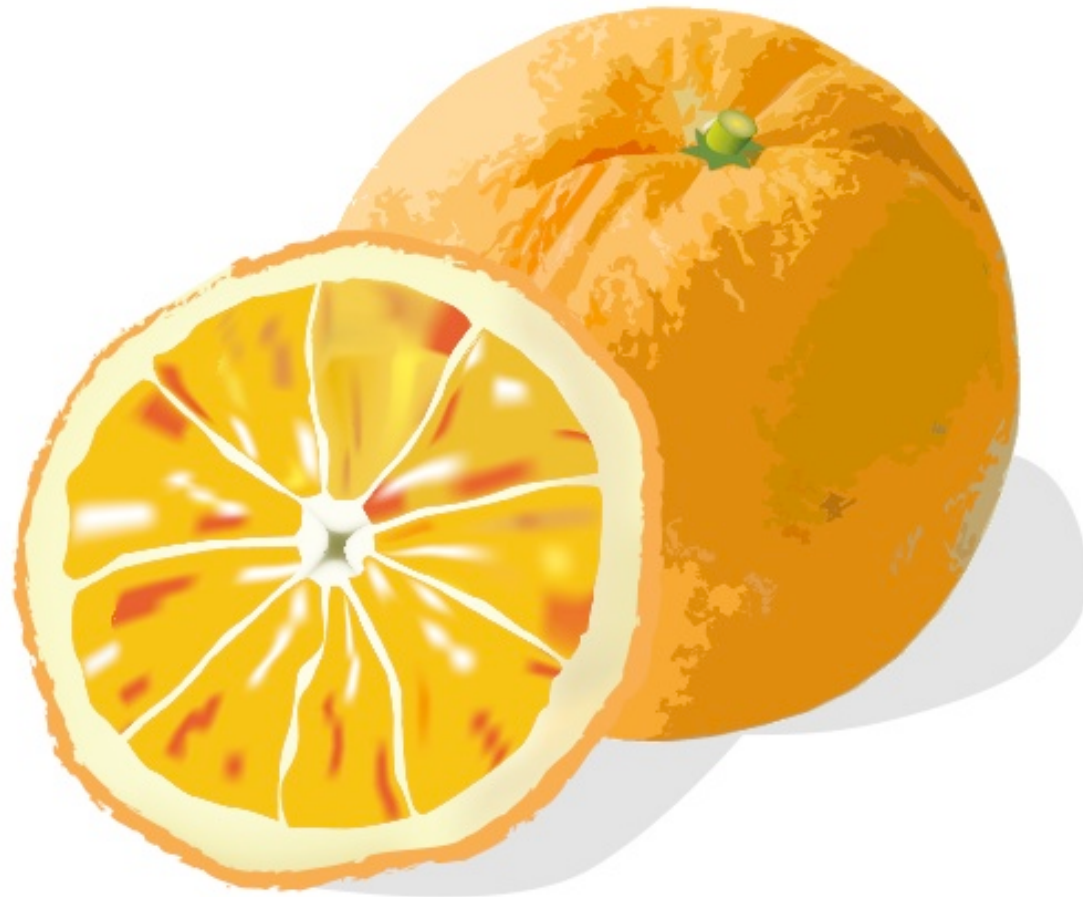
Kompetens (KBT)

- **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.

Exempel: ”Röriga elever i rörelse”

MIKRO: Förändringar i lokalen, möbleringen, uppgiften, ljud & ljus, gruppering, m.m.

MESO: Utredning & Diagnos, Föräldrasamtal, Pedagogiska kartläggningar, Åtgärdsplaner

MAKRO: Hur handskas vi med elever som lär sig i rörelse? Hur ändrar vi vår undervisning (bedömningsmetoder, ledarskapsmetoder) när alltfler lär sig i rörelse? Eller när alltfler uttrycker frustration? Eller brist på motivation?

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



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

Exempel på det specifika

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

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, 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

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/ledarskap

john@steinberg.se

Norrvägen 3, 193 91 Sigtuna

0702-110900