

COACHA VARANDRA TILL FRAMGÅNG

CO-COACHING FÖR KOLLEGIALT LÄRANDE



JOHN STEINBERG

Denna PDF-bok är en av femton i en fortbildningsserie för pedagoger och olika målgrupper inom skolan. Se bilden på nästa sida för att se alla titlar.

V.g. ta hänsyn till sedvanliga copyrightbestämmelser. Sök licens om du vill få kopieringsrätten till din skola. Information och beställning via www.steinberg.se.

Må dessa PDF-Böcker och Fortbildningsböcker bidra till konstruktiva samtal om yrkets utmaningar och möjligheter.

*John
Med passion för pedagogik och pedagoger.*

Foto: michaelsteinberg.se

© 2020, John Steinberg och Steinbergs
Utbildnings AB

ISBN 978-91-985924-3-6

Kontaktinformation:

John Steinberg
Steinbergs Utbildnings AB
Norrvägen 3
19391 Sigtuna
[john\(at\)steinberg.se](mailto:john(at)steinberg.se)
0702110900



FORTBILDNING
för
SKOLLEDARE

Checklista för kvalitetsutveckling



JOHN STEINBERG

FORTBILDNING
för
ELEVER

Studieteknik och livsval



JOHN STEINBERG

COACHA VARANDRA
TILL FRAMGÅNG

CO-COACHING FÖR ELEVER



JOHN STEINBERG

FORTBILDNING
för
ASSISTENTER OCH
RESURSPERSONER

Ledarskap, bemötande och kvalitet



JOHN STEINBERG

FORTBILDNING
för
PEDAGOGER 1

Idéer för pedagogiska samtal



JOHN STEINBERG

COACHA VARANDRA
TILL FRAMGÅNG

CO-COACHING FÖR KOLLEGIALT LÄRANDE



JOHN STEINBERG

FORTBILDNING
för
VIKARIER

Ledarskap, bemötande och kvalitet



JOHN STEINBERG

FORTBILDNING
för
PEDAGOGER 4

De första fyra minuterna



JOHN STEINBERG

FORTBILDNINGSHANDBOKEN

GUIDE TILL EFFEKTIVT KOLLEGIALT LÄRANDE



JOHN STEINBERG

FORTBILDNING
för
FÖRÄLDRAR

Samarbete mellan skolan och hemmet



JOHN STEINBERG

FORTBILDNING
för
PEDAGOGER 3

Förståelse för sitt uppdrag



JOHN STEINBERG

MAKRO-MIKRO
MODELLEN FÖR
ORGANISATIONSUTVECKLING

GUIDE TILL SKOLUTVECKLING



JOHN STEINBERG

FORTBILDNING
för
PEDAGOGER 2

Med fokus på undervisningskvalitet



JOHN STEINBERG

FORTBILDNING
för
FRITIDSPEDAGOGER

Ledarskap, bemötande och kvalitet



JOHN STEINBERG

VAD ÄR BRA
UNDERVISNING?

GUIDE TILL UNDERVISNINGSKVALITET



JOHN STEINBERG

Introduktion

När jag skriver denna bok är det två dagar efter att ha bevittnat en föreställning av Cirkus Cirkör. Jag är fortfarande tagen av denna upplevelse. Föreställningen var en stark påminnelse om kraften i ett kreativt samarbete.

På senare år har jag ofta liknat pedagogyrket med ett artistyrke. Nej, man går inte på lina som pedagog, men att få ihop en grupp individualister till en fungerande grupp mot avlägsna mål som varken individen eller gruppen själv har formulerat, är artisteri på högsta nivå.

För att få din "föreställning" som ledare i klassrummet, förskolan eller fritids att fungera krävs ett samarbete idag på ett helt annat sätt än tidigare generationer av pedagoger behövde. Varför? Just därför att pedagogyrket har blivit mer komplext i en alltmer komplex institution i ett samhälle i stark förändring med individer och familjer som kräver alltmer individualisering och bekräftelser.

Visst, du kan fortfarande stänga din dörr och köra ditt eget race och för många kan det fungera. Men alltfler pedagoger bör förstå vinsten av att hjälpa varandra.

När jag tittar i programmet för Cirkus Cirkör kan jag läsa om Tilde Björfors, drivkraften bakom Cirkus Cirkör,

om bakgrunden till ensemblen och deras drivkrafter och talanger och sedan ser jag en lista på ett tjugotal andra personer som inte står på scenen men ändå är nödvändiga för att producera och genomföra en komplex föreställning som tar andan ur publiken. Det är ljuddesigner, scenograf, kostymdesigner, maskdesigner, ljusdesigner, tekniksamordnare, kostymtillverkare, marknadsförare, regissören med flera.

Ja, rollistan är inte helt olik rollistan på en skola: lärare, fritidspedagog, specialpedagog, skolledare, skolsköterska, vaktmästare, administratör, kurator, lokalvårdare, restaurangpersonal, med flera.

Den stora frågan att ställa är: Hur kan vi hjälpas åt för att skapa bästa möjliga inlärningsmiljö för oss själva och för våra elever?

Ett svar och en idé får du i denna e-bok.

Boken presenterar idén om co-coaching. Större delen av boken är en smärre bearbetning av kapitel 4 i boken *Hitta lärarnas guldstunder*).



Denna e-bok heter *Coacha varandra till framgång* baserad på min övertygelse att det har blivit allt viktigare att hjälpas åt. Det kan vara bra att då och då få hjälp utifrån med observatörer, konsulter, föreläsare och andra. Men det är ännu viktigare att hjälpas åt inom den kollegiegrupp man nu har. Co-coaching är en idé för att detta praktiskt kan fungera.

Som alla goda idéer, finns några förutsättningar för att få detta att fungera:

- en beredskap att släppa en del av prestigen
- en beredskap att öppna dörren och släppa in kollegor
- en beredskap att avskaffa Jante-lagen eller åtminstone minska dess effekt och med det menas att kunna stå för det du gör och se det som fungerar väl
- en beredskap att vara generös mot varandra

- en beredskap att analysera hur du gör i praktiken och varför du gör som du gör

- en beredskap att lyssna på varandra, vara öppna och försöka förstå hur du och dina kollegor tänker kring sitt uppdrag.

Co-coaching kan spela en mycket viktig roll i strävan mot att bygga en alltmer öppen och konstruktiv skolkultur där man hjälper varandra att lyckas. Co-coaching kan vara en viktig byggsten i vår strävan mot kollegialt lärande.

Se även ”systerboken” som är en e-bok för elever. Det går även att lära ut denna idé till eleverna så att även de hjälper varandra att lyckas.

Co-coaching är hjälp till självhjälp

Co-coaching är en metod där två människor byter tid och idéer med varandra, på lika villkor. ”Du hjälper mig och jag hjälper dig. Du lyssnar på mig och ställer klagörande frågor och sedan lyssnar jag på dig. Du ger mig stöd, jag ger dig stöd. Du hjälper mig att söka handlingsalternativ och jag hjälper dig.”

Engelska begrepp av relevans är ”peer counselling” och ”peer listening”. En ”peer” är en person som är jämbördig med dig själv, till exempel en arbetskamrat eller en vän.

Co-coaching är inte en terapiform. Det är en metod att hjälpa varandra att uppnå mål inom ett förbestämt tema. Ett av målen är att hjälpa sin partner att själv komma på lösningarna till sin utmaning. Co-coaching är hjälp till självhjälp och ett syfte är ”empowerment”, det vill säga att stärka känslan av att man har makt över sin egen arbetssituation. Genom ditt lyssnande och stöd, dina frågor och din uppmuntran får din partner kraft och mod att gå vidare och förverkliga sina idéer.

Skolvardagen innehåller så många utmaningar som

väcker känslor, tankar och idéer. Genom att ha någon att regelbundet utbyta erfarenheter med hjälper man varandra att komma framåt.

Även här krävs disciplin. Det är lätt hänt, och ibland nödvändigt, att prata om hur man mår, om hur det är utanför skolan eller om elevproblem, men som co-coach gäller det att se till att fokus ligger på den professionella utvecklingen.

Förutsättningar

Det finns några praktiska förutsättningar för co-coaching. Ju fler av dessa förutsättningar som är uppfyllda, desto större är chansen för att arbetet kommer att fungera bra.

Frivillighet. Det måste alltid vara frivilligt att delta i co-coaching. Den bygger ju på en ömsesidig vilja att hjälpa varandra att nå målen och att klargöra hur olika utmaningar kan tacklas. Entusiasten ska inte tvinga på någon detta som inte vill. Börja inte införa co-coaching-systemet på skolan utan att först ha provat i en mindre skala med några få par för att skaffa erfarenhet och se att det fungerar. Få saker är så förödande för organisationsutveckling som att tvinga in alla i samma metod.

Co-coaching är en enkel idé, som jag tror stenhårt på, för att främja systematisk reflektion, men den kommer inte att fungera om någon känner sig tvingad. Låt dem som vill testa – och efter ett tag kommer de skeptiska att bli nyfikna på varför deltagarna ser ut att må så bra och får så goda idéer.

Tystnadsplikt. Ni kommer att berätta personliga och ibland känsliga saker för varandra. Co-coaching som bara handlar om analyser, planer och faktaredovisningar

lyckas sällan fullt ut. Känslor är en del av livet och tillhör berättelserna. Därför måste både du och din partner vara inställda på att det ni berättar för varandra stannar er emellan. Minsta missbruk av de förtroenden ni ger varandra förstör förutsättningarna för fortsatta samtal. Det som förs vidare till exempelvis hela arbetslaget ska godkännas i förväg av den som har berättat det.

Ömsesidighet. Co-coaching bygger på idén att man byter tid och därmed lyssnande med varandra. Det kan hända att du eller din partner en dag säger: ”Nu har jag ingenting att berätta om så nu får du använda hela passet”, eller ”Jag har ingen lust idag.” Det är okej någon gång ibland, men inte generellt. Om det händer flera gånger i rad, finns ingen ömsesidighet och då är det inte co-coaching. Då får ni avbryta sessionerna och kanske istället gå över till en mentors- eller coachingrelation. Då handlar det inte om ömsesidighet längre utan en är mentor och en är adept.

Dela tiden lika. En co-coachingsession varierar mellan 10 och 60 minuter. Den kan användas som inledning till ett personalmöte eller som en helt separat session. Co-coaching är förvånansvärt effektivt även i kortare sessioner och behöver absolut inte ta en hel timme. Oftast räcker det gott med 20 minuter.

Det är däremot viktigt att ni delar tiden lika. Nästan halva tiden för var och en och sedan lite tid för eftersnack. Var noga med tidsramarna. Det kan hända att din partner en dag är så uppfylld av sitt berättande att hon eller han bara vill fortsätta. Säg då vänligt men bestämt att halva tiden har gått. Ge någon minut till men avbryt sedan och

byt roller om ni är båda överens om att idag är ett undantag.

En person i centrum. Co-coachingmetoden innebär att den ena pratar medan den andra lyssnar, stöder, uppmuntrar och ställer klargörande frågor. Det är fullt naturligt att din partner berättar om saker som väcker associationer och tankar hos dig. Du känner hur det bubblar inom dig och har lust att utbrista: ”Men sånt har jag också varit med om!” Eller: ”Jag vill gärna berätta hur jag gjorde i en liknande situation.” Eller: ”Jag vet hur du kan lösa det här.” Men ta inte över. Avstå från dina egna berättelser när det är din partners tur att vara i centrum. Din tid kommer ju.

Disponera tiden. De första minuterna går åt till lite småprat, ”uppvärmning”, för att känna av stämningen, fastställa temat för dagens session och följa upp föregående träff, titta igenom anteckningar och eventuellt den ursprungliga planen och överenskommelsen (som jag beskriver längre fram). Sedan är det dags att börja, med en i berättarrollen och en i lyssnarrollen.

Efter halva tiden är det dags att byta roller.

Spara lite tid i slutet för sammanfattning och avstämning. ”Vad fick du ut av det här? Vad var det viktigaste som kom fram? Hur ska du göra i morgon?” Använd de sista minuterna för allmänt prat om hur ni tycker att det har gått och för att bestämma tid för nästa träff och fastställa frågor eller ett tema till nästa gång.

Kom i tid. Avsluta i tid. Dela tiden lika. Tidsaspekten är en viktig del av co-coaching.

Tidtagare. Lyssnaren är tidtagare och håller reda

på tiden, så att den som är i centrum kan koncentrera sig på sin berättelse. Lyssnaren förvarnar när det är några minuter kvar av tiden och avslutar sedan vänligt, men bestämt.

På en konferens, studiedag eller kurs när alla utför co-coaching samtidigt, kan skolledaren vara tidtagare, förvarna om rollbyten och slutligen avsluta sessionen.

Sekreterare. Den som lyssnar har ytterligare en funktion, som sekreterare. Anteckna tankar, frågor, förslag och konkreta handlingsplaner som kommer upp under sessionen. Men gör minnesanteckningar och skriv inte ner varje detalj.

Jag rekommenderar att ni sparar anteckningarna och kastar ett öga på dem då och då under veckan som en påminnelse om vad ni ska göra. Det är också bra att läsa igenom dem före nästa session.

Byt stolar. När det är dags att byta roller ska ni byta stolar med varandra. Det är en enkel men viktig markering av att ni har bytt roller. Det kan låta konstigt, men jag lovar att rollbytet blir enklare och tydligare. Sitt snett emot varandra, inte mitt emot.

Regelbundenhet. Planera in 4–6 sessioner. Utvärdera sedan och bestäm om ni vill fortsätta. Om ni är nöjda är det bara att fortsätta med fyra nya omgångar. Utvärdera och stäm av igen. Om det är möjligt rekommenderar jag att ni träffas varje vecka, särskilt i början. Då kommer ni igång och får kontinuitet i samtalen.

Ni kan i princip ha hur många sessioner ni vill, bara det känns meningsfullt och givande för båda. Ni kan även byta partner var sjätte session. Det kan vara både roligt

och givande. Formen för co-coaching ska vara ett ömsesidigt utbyte av tid för stöd och uppmuntran, men tillämpningen kan se olika ut beroende på behov.

Det är viktigt med regelbundenhet. Boka gärna in träffarna vid samma tidpunkt och på samma veckodag. Håll överenskommelsen och avboka bara i nödfall. Det här ska vara lika viktigt som allt annat i era almanackor – ja, kanske till och med viktigare.

Rekommendationen är att träffas minst var fjortonde dag. Om ni ses bara en gång i månaden och någon är borta just då, kan det bli upp till två månader tills ni ses igen, och då faller mycket av vitsen. En gång i veckan kan vara för mycket, men det är absolut inte fel. Var fjortonde dag är lagom.

Plats. Hitta en plats som är lätt för er båda att nå och var gärna på samma plats varje gång. Ni kan också vara hos varandra varannan gång. Viktigast är att ni hittar en plats där ni inte blir störda. Stäng av mobiltelefon och dator. Stäng dörren.

Inte fika. Fika kan ni göra före eller efter sessionen – inte under. Det här är ett arbetspass, och ett viktigt sådant. Det är inte en fikarast eller ett vanligt samtal vänner emellan. Ni kan utveckla vänskap, men ni har ett arbete att utföra. Det vill jag starkt betona.

Val av partner. Du kan bilda par med någon du arbetar ihop med, men kan också välja någon utanför den egna gruppen. Det finns för- och nackdelar med båda alternativen. Arbetar ni redan ihop kommer ni snabbare in på de stora frågorna, eftersom ni känner till varandras utma-

ningar. Är det någon utanför kan det ta längre tid, men ni kan å andra sidan få intressanta inblickar i varandras verksamheter och kanske feedback från ett nytt perspektiv, vilket naturligtvis berikar.

Co-coaching i praktiken

Hur går en co-coachingsession till? Ett exempel:

Scenen är en skola där man insett att co-coaching är en god investering och har avsatt en halvtimme varannan vecka till co-coachingsessioner för personalen. Personalen delar upp sig parvis och hjälps åt att analysera och diskutera utmaningar för att sedan hitta konstruktiva och konkreta åtgärder.

På den här skolan har man bestämt sig för att byta partner två gånger per termin och att börja med någon som inte tillhör det egna arbetslaget. Man anser att det är mer utvecklande att träffa människor som man normalt inte samarbetar med, eftersom de har andra perspektiv och idéer.

Varje par hittar en ostörd plats i klassrum eller grupprum. Det går också att vara i samma rum som andra par, för det gemensamma sorlet kan vara stimulerande att höra.

Sessionen kan börja. Paret sitter snett emot varandra och uppvärmningen tar några minuter.

Så här kan det gå till.

Gunilla: Förra gången pratade du om att du försökte

göra ett annorlunda upplägg för ett grupparbete. Jag är nyfiken på hur det gick och undrar vad du vill prata om idag.

Anna: Det har hänt en hel del sen sist, så det pratar jag gärna om. Du, då? Du pratade om att du skulle försöka få fler att komma till föräldramötena och vara delaktiga i dem. Jag vill gärna höra hur det har gått. Vill du prata om det eller har du något annat på hjärtat?

Gunilla: Det har gått ganska bra, men det är fortfarande för få som kommer, så det vill jag gärna prata om. Jag börjar gärna berätta, och sen lyssnar jag på dig.

Anna: Bra. Då startar jag klockan, tar fram anteckningspapper och ställer första frågan: Vad har hänt sen sist? Berätta.

Och så berättar Gunilla om sitt föräldramöte. Anna lyssnar. Ibland ställer hon en klargörande eller öppen fråga. Ibland avbryter hon och ber Gunilla att konkretisera vad hon menar. Det som har hänt sen sist drar gärna ut på tiden och efter ett antal minuter är det dags att gå vidare.

Anna: Det var intressant att höra, Gunilla. Men du verkar inte helt nöjd. Det verkar som om du vill fortsätta att prata om föräldramöten och föräldrakontakter. Stämmer det? Då frågar jag helt enkelt: Vad vill du?

Gunilla skruvar på sig. Det är inte så enkelt som man tror att svara på en sådan fråga, men det är nyckeln till coachingidén: Att hjälpa den andra att klargöra mer specifikt vad hon eller han vill åstadkomma inom sitt valda temaområde.

Gunilla: Jag vill helt enkelt att fler föräldrar kommer på mötena.

Anna tycker att Gunilla kan konkretisera ännu mera och ställer därför ytterligare en fråga: Vad skulle behöva hända för att du skulle vara nöjd?

Gunilla: Att minst 85 procent av föräldrarna är närvarande. Då skulle jag vara glad. Ja, och att minst hälften av föräldrarna är aktiva och ställer frågor.

Anna: Och vad ska du göra för att se till att detta händer? Ge exempel på idéer. Hur kan du till exempel marknadsföra ditt nästa föräldramöte bättre?

Anna uppmuntrar Gunilla att komma med idéer och skriver upp det som kommer fram. Hon avstår från att ge egna tips och idéer just nu. Istället gör hon allt hon kan för att Gunilla själv ska komma på bra lösningar. Cirka tio minuter har gått av sessionen och Anna sammanfattar några av de idéer som har kommit fram. Sedan ställer hon ytterligare en fråga.

Anna: Du sa att du vill att minst hälften av föräldrarna ska uttala sig eller ställa frågor på mötet. Hur kan du organisera mötet så att fler kommer till tals? Vad har fungerat tidigare för dig? Vad kan du göra annorlunda nästa gång?

Anna vill att Gunilla inventerar sina tidigare erfarenheter för att sedan tänka ut nya möjliga lösningar. Anna fortsätter att anteckna, lyssnar aktivt och ställer en fråga då och då. När fem minuter är kvar av sessionen ställer Anna ytterligare en ”grundfråga” (se nästa avsnitt).

Anna: Har du några frågor åt mig om det här temat eller vill du ha feedback från mig?

Gunilla: Hur brukar du göra för att locka föräldrar till dina möten? Jag förstår att du har lyckats rätt bra med

det. Berätta!

Äntligen är det dags för Anna att få berätta om sina egna erfarenheter, men först nu när Gunilla har frågat efter dem. Hon berättar hur hon har marknadsfört sina möten och frågar om Gunilla fick någon idé. Till slut ber Anna att Gunilla ska sammanfatta hela sessionen.

Anna: Vad har du fått ut av din tid? Vilka var de tre viktigaste idéerna? Vad ska du göra redan i morgon för att förverkliga någon av idéerna? Hur känns det nu?

Gunilla tackar Anna. Det har gått 10-12 minuter, halva sessionen är slut och nu är det dags att byta roller. Det gör de genom att byta platser med varandra. Sedan lämnar Anna över sina anteckningar till Gunilla.

Gunilla: Nu är det din tur, Anna. Du ville prata om att du har en ny metod för grupparbete, eller hur? Eller har du kanske kommit på någonting annat du hellre vill prata om?

Anna: Nej, vi pratar om det, men först ska jag berätta vad jag testade idag.

Och så är man igång med ombytta roller. När 12-15 minuter har gått är det dags att avrunda sessionen. Hur gick det? Hur känns det? Några tankar om veckan som kommer? Några önskemål kring nästa session? Något tema vi tänker på redan nu?

Givetvis är det viktigt att tacka varandra och till och med ta i hand för att markera ett mer formellt avslut.

Konsten att ställa frågor

Jag har tidigare sagt att det är lätt att arbeta med co-coaching. Som du ser är grundformen mycket enkel. Det är en person som står i centrum och så byter man tid och idéer med varandra. Därmed inte sagt att varje del av en co-coachingsession är enkel. Det är en konst att lyssna och att ställa bra frågor. Det är frestande att själv ta över samtalet med sina egna bekymmer och upplevelser. Det är frestande att tala om för den andra hur hon eller han skulle kunna eller, ännu värre, borde göra. Gör inte det!

Lär dig konsten att ställa öppna eller klagörande frågor.

Öppna frågor ger din partner ett "frirum" för egna funderingar. Exempel på öppna frågor är:

- Berätta hur det gick till! - Hur upplevde du det? - Vad hände sedan? - Vad tyckte du om det? - Hur resonerade du då? - Har du några andra liknande erfarenheter? - Hur känns det? - Varför tror du att det hände? - Vad ska du göra nu? - Varför tror du att det gick som det gick?

Klagörande frågor hjälper partnern att sortera, prioritera och värdera.

- Är du nöjd med hur det gick? - Vad skulle du kunna

göra annorlunda nästa gång? - Vad var det viktigaste som hände? - Vad var det viktigaste du lärde dig? - Är det något som du kommer att göra på samma sätt i en liknande situation? - Är det något som du kommer att undvika nästa gång? - Gjorde du något som du kan rekommendera till andra? - Vilka är fördelarna? Nackdelarna? - Vad blir det för konsekvenser? - Var det så här du ville att det skulle bli? - Vad vill du först och främst ska hända? - Hur kan du bli nöjdare nästa gång?

Lyssna, sammanfatta. Låt hela kroppen vara med. Ett aktivt lyssnande är en mycket viktig del i co-coaching.

Sammanfatta då och då.

- Om jag förstår dig rätt så menar du att ... - Det jag hör dig säga är ... - ... tycks vara mycket viktigt för dig. - Är det ... som gör dig upprörd? - Du har sagt att du kan ... - Tre saker du har sagt att du kan göra är ...

Sammanfattningar har mycket stor betydelse i ett samtal. De visar att du hänger med och är en god lyssnare. De hjälper din partner att hålla ordning på sin berättelse och att klargöra det viktigaste. De ger stadga och struktur till ert samtal.

Grundfrågorna

I co-coaching finns några grundfrågor som utgör stommen i en session. Dessa frågor är även lämpliga vid andra handledningssituationer.

Grundfråga 1: "Vad har hänt sen sist?" Börja alltid med en tillbakablick. Det här är en uppvärmningsfråga och ger kontinuitet åt sessionerna. Ni kan också titta på anteckningarna från förra gången. Enda brasklappen är att se till att denna fråga inte upptar hela tiden. Det är fak-

tiskt lätt hänt.

Grundfråga 2: ”Vad vill du?” Denna fråga är enkel och man kommer till kärnpunkten direkt. Den handlar om mål, vilja och riktning. När du frågar efter den andra personens vilja, lust, behov eller intressen hjälper du henne eller honom att komma närmare sina mål, men det är en fråga som inte alltid är så lätt att svara på.

Många gånger kommer du att få höra: ”Jag vet inte.” Då får du ställa frågan en gång till ... och en gång till. Här krävs tuffhet. Uppmana din partner att vara konkret och precis. ”Jag vill ha arbetsro” är för generellt som svar. Då får du fråga vidare: ”När och i vilka situationer är det svårast ...” för att få en tydligare idé om vad din partner vill.

Grundfråga 3: ”Hur ska du få det du vill?” När mål, vilja och riktning är klargjorda är det naturligt att följa upp med en eller flera frågor som handlar om hur man ska nå dit. Be din partner söka alternativ och lösningar genom brainstorming, att fantisera och slutligen göra en lista med flera olika konkreta steg och åtgärder. Återigen är det viktigt med konkretion. ”Okej, du vill ha en bra start varje måndag morgon. Hur ska du få det? Vad behöver du göra då? Vilket är ditt första steg?”

Grundfråga 4: ”Hur vet du att du har lyckats?” Syftet är att få partnern att beskriva, så detaljrikt som möjligt, sin bild av framgång. Vad är det för beteende partnern letar efter när hon eller han pratar om arbetsro? Hur vet man att det är arbetsro? Vad ser, hör och gör partnern? Denna fråga hjälper till att förenkla sökandet efter lösningar.

Grundfråga 5: ”Har du någon fråga eller vill du ha feedback från mig?” De fyra första grundfrågorna har som huvudsyfte att hjälpa din partner att själv tänka efter vad hon eller han vill och ska göra. Men självklart finns du där med din egen kunskap, kompetens och erfarenhet och självklart ska detta utnyttjas. Men inte så att det plötsligt är du som berättar och din partner som lyssnar. Det är inte målet med co-coaching. Nej, din partner ska vara i centrum under sin del av sessionen.

Tuff kärlek

En vanlig fråga i alla former av hjälpande samtal är hur tuff man ska vara gentemot den andra. Begreppet ”tuff kärlek” används ibland för att beskriva föräldrar som visar kärlek men ändå sätter gränser och ställer krav. Man vill ge sina barn värderingar, normer, regler och gränser. De ska veta vad man tycker och känna till familjens spelregler. Samtidigt vill föräldrarna uppmuntra och stödja sina barn för att ge dem ”vingar” så att de kan flyga ut i världen och skapa sig en egen framtid. Ett annat uttryck för detta är att man ska ge sina barn ”kramar och ramar”.

Jag tycker det här stämmer ganska bra på en co-coachingrelation. Kärlek är och ska alltid vara utgångspunkten. Du vill helt enkelt den andra personen väl. Du vill att hon eller han ska lyckas och nå sina mål. Partners framgång är också din framgång. Din uppgift är att vara en god uppmuntrare. Du hejar på, ger beröm, påpekar det som fungerar bra. Du visar på alla möjliga sätt att du är ett stöd.

Kärlek är bra, men var inte rädd för att ställa krav. Idrottstränare, företagsledare, läkare, lärare och givetvis coacher och mentorer av alla slag ställer krav, pushar på

och utmanar. Faktum är att på sikt uppskattar vi mest de personer som ställer krav på oss, om vi ser att det finns kärlek bakom. Det är oftast de som har påverkat vår utveckling mest och som vi minns bäst. Det ska göras snyggt – utan hot och förnedring – men det ska göras.

Du kommer snart att upptäcka att det i co-coaching finns många tillfällen där du inte bara behöver ge uppmuntran utan också bör ställa krav och säga ifrån. Om din partner har svårt att komma i tid, måste du naturligtvis reagera. Om ni har varit överens om att utföra en hemuppgift mellan träffarna och din partner inte har brytt sig om att göra den, måste du givetvis säga ifrån. Om din partner är tveksam, blyg, osäker eller till och med rädd inför en ny situation, så ska du självklart utmana med sikte på att hon eller han ska sträcka sig förbi sin trygghetszon.

Använd inte ett du-budskap när du måste säga ifrån. Då blir det lätt en anklagelse. ”Du som alltid kommer för sent. Nu får du faktiskt ...” Ett jag-budskap är annorlunda. Du talar om hur den andras beteende påverkar dig. ”Jag har ansträngt mig för att komma i tid. Jag tycker vår co-coachingtid är viktig och givande. För mig är det jätteviktigt att vi börjar och slutar i tid.” Det brukar bita rätt bra. Och det enda du har gjort är ju faktiskt att tala om vad som är viktigt för dig – utan att skälla. Din samtalspartner uppfattar ändå budskapet.

Med andra ord, visa all din välvilja, men dra dig inte för att vara tuff och ställa krav. Syftet med co-coaching är att komma förbi det ställe i livet man just nu befinner sig på, och då behöver man ”positiva puffar”.

Olika sammanhang

Co-coaching kan användas i flera olika sammanhang.

Inledning eller avslutning på en arbetslagsträff. En vits med att använda co-coaching är att se till att alla kommer till tals, och det gör man i en grupp på två och två. Även i ett litet arbetslag är det ofta några som pratar mycket mera än andra. Exempel på lämpliga frågor att ställa, till exempel, i en co-coachingsession före en arbetslags-, ämnesgrupps- eller annan personalgruppsträff:

- Vad är det bästa som har hänt denna vecka?
- Vilken lektion eller aktivitet fungerade bäst? Varför?
- Vad var veckans utmaning och hur handskades du med det?
- Förra gången sa du att du skulle prova X. Hur gick det?
- En sak du tänker fokusera på under veckan som kommer?

Samplanering. Självklart kan en co-coachingsession användas för att två personer ska hjälpas åt att planera ett pass eller en lektion. Då kan det kännas mindre viktigt att bara en person är i centrum åt gången för då blir det lämp-

ligen mer konversationslikt när man ska samplanera, men prova ändå att dela upp tiden lika. Du kommer att bli förvånad över hur effektivt det blir. Lämna dock lite extra tid i slutet för att få ihop era planer till en helhet.

Projekt- eller temaplanering. Skolans personal engageras i mängder av olika temaarbeten och planeringsarbeten. ”Hela skolan läser.” ”Staden som lärplats.” ”Kulturen åt alla.” ”Den hälsosamma skolan.” ”Artighetsprojektet – värdegrunden i vår vardag” för att inte tala om alla andra typer av projekt man beställer från utomstående, det må vara Komet, Friends, Kulturskolan, Naturskolan, Kyrkan. Eller alla möjliga interna skolevenemang – skolans innebandyturnering, julavslutningen, skolans roliga dag, skolans påskbasar, skolans kulturnatt, och så vidare.

Det är lätt att se att en eller flera co-coachingsessioner kan bidra till att hjälpa de enskilda pedagogerna att analysera sina uppdrag och uppgifter inom ramen för temat eller projektet, samt givetvis att följa upp vad som har hänt, vilket leder till nästa exempel.

Utvärdering. Co-coaching är ett enkelt verktyg för utvärderingar. Det kan användas både individuellt på så sätt att varje individ blickar tillbaka på en aktivitet, lektion eller projekt för att ställa frågor till varandra om hur det gick. Det kan även användas för utvärdering av ett gemensamt genomfört projekt. Exempel på frågor:

- På en skala 1-10 hur nöjd är du med projektet?
- Vad hade behövt hända i din planering eller i ditt genomförande för att den siffran skulle varit högre?
- Vilka praktiska förutsättningar fungerade bra eller mindre bra?

- Vilka är dina viktigaste lärdomar av projektet (lektionen, utflykten eller vad det nu må vara)?

- Vad ska du ta med dig till din planering av nästa projekt?

Lärgrupper. Lärgrupper får vara samlingsbegreppet för det som ibland kallas för learning studies, lesson studies eller lärgrupper efter modellen från PBS, Problembaserad skolutveckling (se Hans Åke Scherps modeller bl.a. i boken *Lärandebaserad skolutveckling* (Studentlitteratur). Kärt barn har många namn, men den gemensamma nämnaren i dessa metoder är att pedagoger träffas tillsammans för att studera antingen en gemensamt upplevd pedagogisk utmaning eller för att utvärdera, bearbeta och samplanera nya lektioner.

Självklart kan lärgrupper av olika slag just struktureras som gruppdiskussioner. Återigen hävdar jag att co-coaching inom ramen för en gruppdiskussion kan vara ett effektivt sätt att få alla aktiva och dessutom för att spetsa till vad varje individ kommer att prova och göra bättre eller annorlunda vid nästa chans att prova metoden man nu diskuterar. Med andra ord, kan en kort co-coachingsession vara mycket effektivt mitt i eller mot slutet av er lärgrupps-tid.

- Vad ska du göra annorlunda eller bättre kring temat vi har i vår lärgrupp under veckan som kommer?

- Hur ska du tillämpa idén vi har diskuterat i just din undervisning eller din grupp?

- Vad är den viktigaste lärdomen för dig i det vi har behandlat?

Studieuppföljning. Studieuppföljning är ytterligare

en tillämpningsidé. Under ett läsår deltar personalen i mängder av olika studieaktiviteter från studiedagar till lärarlyftskurser till medverkan i konferenser och fortbildningar av alla möjliga slag. Är det inte lite märkligt hur lite dessa fortbildningsaktiviteter följs upp? ”Jaha, har du varit på kurs nu igen?” borde förvandlas till frågan, ”Oj, berätta om vad du har lärt dig när du har varit på kurs?” Det heter ju kollegialt lärande, och då borde vi fråga vad kollegorna har lärt sig!

Det borde vara en mer naturlig del av vardagen att fråga varandra om ens lärdomar från en kurs, konferens, föreläsning, studiedag, bok de har läst och annat. För att komma dit kan det vara lämpligt att då och då ha en co-coachingsession där man berättar om den senaste tidens lärdomar från olika typer av fortbildningsinsatser. Det handlar om att dels analysera för egen del med hjälp av en kollegas fråga, dels givetvis att sprida goda idéer vidare.

Verksamhetsbesök och co-coaching

En av de mest givande aktiviteter som man kan genomföra inom kollegiegruppen och som främjar kollegialt lärande och pedagogisk utveckling är att besöka varandras verksamheter. För en förskolepedagog och fritidspedagog är detta fullt naturligt. Man är ju redan där och hjälps ofta åt med olika aktiviteter. Inom skolans värld börjar det blir mer vanligt och om det inte är två lärare som samplanerar och genomför lektioner tillsammans kan det vara så att det finns andra vuxna i rummet som till exempel resurser åt enskilda elever, en specialpedagog, eller en fritidspedagog som samarbetar med en lärare.

Om ni är två eller eventuellt tre pedagoger som hjälps åt i en grupp är det i allra högsta grad lämpligt att ägna tid åt en målmedveten analys av hur det går. Det gör man som grupp i era diskussioner som förhoppningsvis har en tydlig struktur med några återkommande grundfrågor. Med co-coaching kan individen lättare komma i centrum och det är viktigt att den individuella pedagogen kan analysera sina egna insatser, ta emot frågor och sammanfatta sina åsikter, idéer och förslag.

Sedan är det alltid lärorikt att besöka en verksamhet som man inte själv har ansvar för, just för att få en inblick i hur andra tänker och gör. Detta är inte så vanligt ännu, men bör bli vanligare.

I grunden är idén enkel. Man parar ihop sig med en ”co-coach” och bokar några tider, kanske en gång i månaden, där ni besöker varandras pass eller lektioner. Det kan vara fantastiskt givande när slöjdläraren besöker klassläraren och tvärtom. Eller när biologiläraren besöker idrottsläraren eller musiken och ser sina elever under en annans ledning och i ett annat sammanhang.

Det finns praktiska hinder, förstås. När ska man hinna? Notera dock att dessa besök inte behöver förekomma ofta eller ta särskilt lång tid. Man behöver inte sitta där en hel lektion. Det räcker gott med 15-20 minuter. Man får mängder av intryck och mängder av insikter och det kommer att väcka mängder av intressanta frågor.

Co-coachingens grund: Jag hjälper dig. Du hjälper mig. Spetsa till det då och då med: ”Jag besöker dig. Du besöker mig.” Och så ser man till att man har en co-coaching-session i nära anslutning till besöket. Det finns många intressanta frågor att ställa och jag brukar rekommendera följande frågor i en efterföljande co-coaching-session att ställa till sin kollega:

- Vad har hänt under detta pass som du är särskilt nöjd med? Det är en bra fråga eftersom det kräver självanalys och även att söka och fokusera på det positiva. Din kollega kommer säkert att vilja berätta om allt som inte fungerade. Begränsa detta och fokusera på det som faktiskt fungerade. Även små saker är viktiga.

- Om du fick en ny chans att köra samma pass igen med samma grupp, vad skulle du göra annorlunda? Självt tycker jag att "Vad skulle du göra annorlunda?" är en bättre fråga än "Vad kan du förbättra?"

- Finns det något särskilt du vill fråga mig om som jag observerade eller något särskilt du vill ha feedback kring? Det är alltid bäst om din kollega ber om feedback istället för att du öser på med dina åsikter eller förslag till förbättringar. Vänta lite med råd och tips.

Visst är det känsligt att besöka varandra. Därför är det viktigt att förtydliga att det inte handlar om att utvärdera, värdera eller bedöma. Syftet bör vara klart och tydligt: Vi är här för att hjälpa varandra. Vi hjälper varandra genom att ställa klagörande frågor för att hjälpa en kollega analysera sitt eget agerande. Punkt slut. Blir det en bedömningssession blir det fel och snart vill ingen vara med om att en kollega kommer på besök. Syftet är inte att bedöma utan att stödja och bidra till ett reflekterande och analytiskt förhållningssätt till sin egen professionalitet.

Om jag ska lämna ett gott råd kring just verksamhetsbesök är det följande: När du ska ta emot ett besök av en kollega eller av en skolledare, bestäm i förväg vad du vill att de ska titta på. Det är bättre än att de bara sitter där för att samla intryck. Det går också, men det blir en bättre coachingsituation efteråt om man har mer specifika saker att diskutera. Några få exempel på saker du kan be en kollega titta på:

- Kolla mina entrérutiner, hälsningsrutiner och hur jag får gruppens uppmärksamhet.

- Kolla mitt rörelsemönster i klassrummet. Lyckas

jag fånga in alla?

- Kolla hur jag använder min röst. Pausar jag då och då? Varierar jag tonfall och volym?

- Kolla vem jag ger mest uppmärksamhet åt? Är det några elever som drar till sig extra mycket uppmärksamhet?

- Kolla hur tydligt jag ger mina instruktioner. Skulle du förstå vad jag menar? Hur stor procent av eleverna begriper det?

- Kolla min övergång från instruktion till att eleverna ska jobba själva eller i smågrupper. Hur kan det bli smidigare?

- Kolla om mål, syfte och tillvägagångssätt för lektionen är tydligt och klart – och visuellt.

- Kolla om du tycker jag knyter ihop dagens lektionstema till elevernas "värld." Är det meningsfullt och relevant för eleverna, tro?

- Kolla hur jag sammanfattar och rundar av.

Om du ger specifika uppgifter får du specifika svar. Det blir lättare att fokusera på förbättrande åtgärder, helt enkelt. Utan detta kan ni ha en trevlig konversation och diskussion men poängen i en coachingsession är också att komma fram till konkreta förbättringar och då är det bättre att ha mer konkreta och specifika saker att diskutera.

Sammanfatta och utvärdera era co-coaching sessioner

Efter tre-fyra eller fem träffar är det viktigt att stanna upp och ägna en liten stund åt att diskutera hur det går.

- Förstår vi co-coachingens grundidé?
- Vad är vi nöjda med i våra co-coachingsessioner?
- Är detta ett meningsfullt sätt att använda vår dyrbara tid?
- Hur kan vara våra sessioner vara ännu effektivare och ännu mer givande?
- Vilka praktiska saker kring våra sessioner behöver vi ta itu med?
- Är vi tillräckligt konkreta och leder våra samtal till professionsutveckling?
- Vad borde vi prata ännu mera om?
- Är detta någonting vi kan rekommendera andra kollegor?
- Vilka frågor från våra samtal vill vi lyfta till skolledningen? Till arbetslaget? Till våra respektive ämnesgrupper? Vilka frågor tycker vi att alla pedagoger här på

skolan borde diskutera?

- Låt oss ge varandra ett eller två praktiska exempel på hur våra co-coachingsessioner har påverkat vårt tänkande, våra attityder eller vår professionella praxis i arbetet med eleverna.

- Ska vi fortsätta med varandra eller finns det en vinst i att bilda nya par?

Kollegialt lärandes idé handlar om att skapa en kultur på sin arbetsplats där man lär i vardagen och ständigt utvecklas i sin roll som professionell pedagog.

Co-coaching är en utmärkt metod för att främja kollegialt lärande. I denna korta e-bok har jag gett en introduktion till konceptet och praktiska exempel på råd, frågor och åtgärder för att komma igång och lyckas.

Kom ihåg att det hela handlar om att hjälpa varandra att lyckas. Jag hjälper dig. Du hjälper mig.

Lycka till att ”coacha varandra till framgång.”