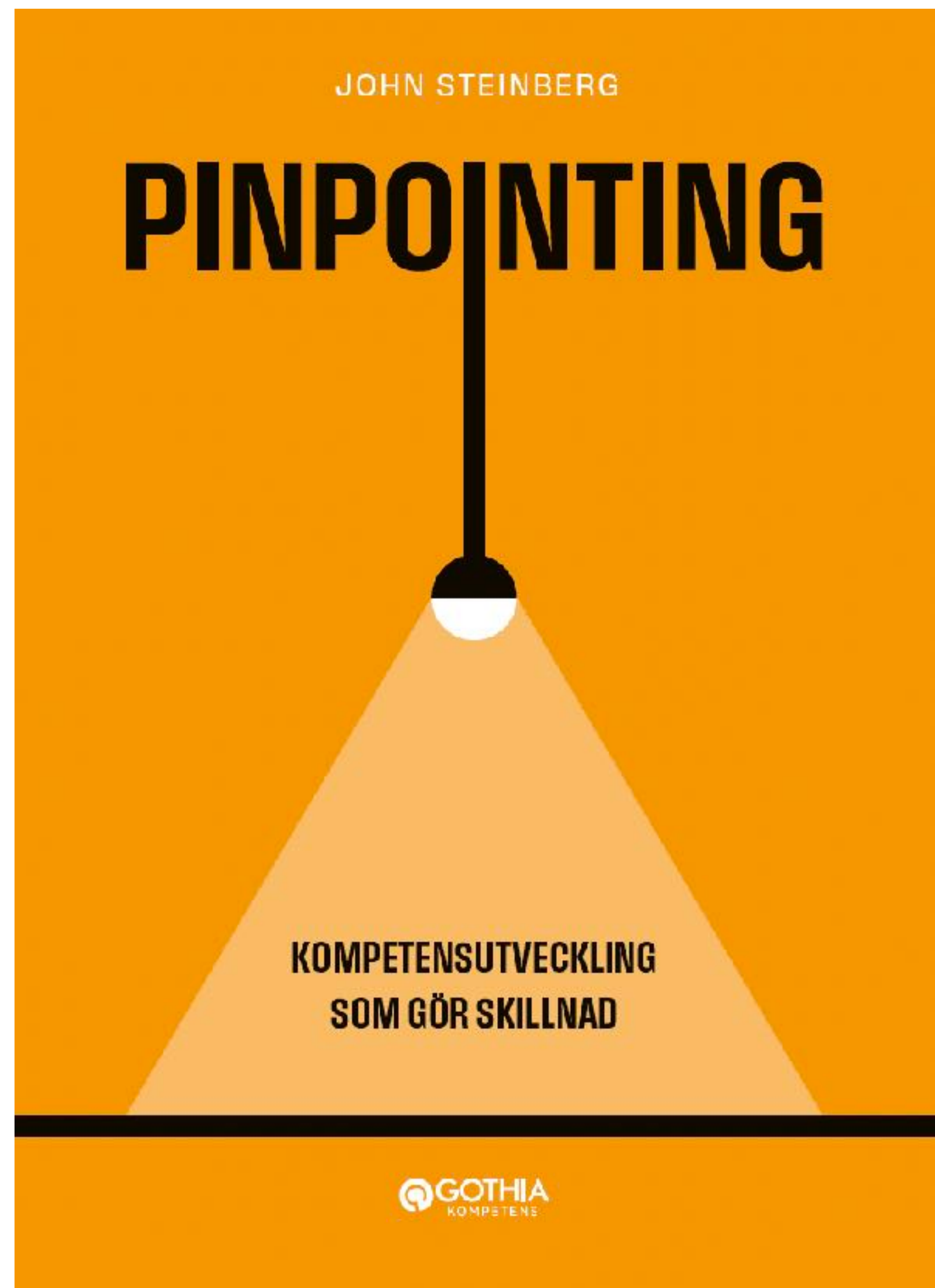


Välkommen

Implementeringskunskap

Hur fortbildningsinsatser kan ge större effekt

Seminarierum för skolledare & fortbildningsansvariga



© John Steinberg, steinberg.se & Gothia Kompetens

Övergripande Innehåll

Del 1: Menar vi allvar? Hävstångsprincipen

Del 2: Makro-Mikro Modellen för kompetensutveckling

Del 3: Implementeringens kunskap & effektindikatorer

Del 4. Uppföljandesamtal efter Makro-Mikro Modellen

Del 5. Presentationskunskap

Del 1

Menar vi allvar?

Fortbildningserfarenhet - lärdomar från lyckade och misslyckade exempel

Fallgropar och möjligheter

Hävståndsprincipen

Analysera erfarenheter

Lyckade exempel

Misslyckade exempel

Hitta ni ett mönster?

Diskutera/Skriv!

Tre lärdomar från er erfarenhet - detta ska vi undvika; detta ska vi göra annorlunda.

Lista alla projekt som ni är engagerande i just nu. Lista projekt ni har haft inom organisationen de senaste två åren. Vilket fungerade bäst och varför?

Implementeringsutmaningar

- **För många projekt och insatser (överambition)**
- **För bråttom (förväntan om omedelbara resultat)**
- **Brist på förankring hos personalen (eller ibland hos arbetsgivaren)**
- **Oklarheter om det stora syftet (makronivå)**
- **Få identifierbara effektindikatorer (svårt att följa utvecklingen)**
- **Oklarhet om vilka kompetenser som behövs för olika uppdrag**

Implementeringsutmaningar

- **Oklarheter om detaljerna: vad, när, hur, var, hur länge, vem gör vad, för vem, m.m. Vem ansvarar för vad?**
- **Ingen träning på beteendenivå (ovisshet om vad exakt man ska göra)**
- **För få systematiska uppföljningar. Otydligt ansvar för uppföljningar.**
- **För lite insikter om hur andra som lyckats gör i praktiken**
- **För lite förankring i forskning och utvärdering. Oklarhet om vad som menas med "evidens"**
- **För få systematiska erfarenhetsanalyser och erfarenhetsutbyten**



Identifiera hävstångspunkten

1:a fyra minuter

- **På plats i tid för att samla sig själv - och sitt budskap**
- **Utsmyckning, instruktioner och syfte är visuellt representerade**
- **Tröskelkänsla: Här vill jag vara. Med dig vill jag vara.**
- **Etablerade rutiner för entré i rummet**
- **Koll av lektion/aktivitetsplan, material, teknik, möblering**
- **Hälsning och uppcheckning lämplig för åldern**
- **Förankrad plats för start. Andning = Samla dig själv först**
- **Startsignal - Höj, pausa, normalt tal**
- **Röstvariation. Pausering vid varje instruktion. Led ögonen till instruktionen**
- **Checka upp - vad, hur, när, hur länge, varför, lärande och förväntningar**

Förtroende ex. F-möten

- **Önskat resultat - förtroende, samverkan, vill mottagarens bästa**
- **Rummet (ibland bra med ett annat rum) - Syfte - Visuellt plan & dagordning**
- **Välkommande - Namn - Offensivt förhållningssätt**
- **Ta plats - i mitten, inga möbler framför dig, framåt rörelser, inkluderande gester**
- **Knyt an - öva era första fraser med intention (avspänning, ibland humor, tydlig plan, glädje att möta alla**
- **Kroppsspråk - framåt inte bakåt, inkluderande gester, frusna gester, papper/penna, kläder**
- **Tempo - rama in vid behov**

Diskutera/Skriv!

Vilka fallgropar känner vi igen för vår del?

**Ange er viktigaste hävstångspunkt -
detta som om vi lyckas med kommer ge
mest effekt?**

Budskap

Medvetenhet om fallgroparna

Lär av era erfarenheter

Säkerställ att ni menar allvar

Identifiera hävstången

Kartlägg detaljerna

Diskutera/Skriv!

Fokusera på en hävståndspunkt och ange exempel på vad, exakt, ni kan göra för att förverkliga ambitionen att ha god effekt.

Del 2

Makro-Makro Modellen

Beteendebaserad fortbildning

Pinpointing

Implementering eller Avimplementering?

Addera eller Ta bort?

- Upptäckt vad vi faktiskt gör
- Bestäm vad som har störst positiva effekt
- Avimplementera det som inte gör skillnad - Ta bort, Begränsa, Bearbeta, Byt ut
- Fatta beslut och omvärdera



Floskler-Visioner-Mål-Önskemål

Vi ska vara världsledande

Vi ska höja förväntningarna

Vi arbetar inkluderande

Vi arbetat med processer

Personalen ska äga utvecklingen

Vi har högt till tak

Styrningsmodeller

Regeler

Traditioner

Ekonomi

Mål

Värderingar

Relationer



Vår värdegrund

Respekt

Artighet

Hänsyn

Ansvar

Trygghet

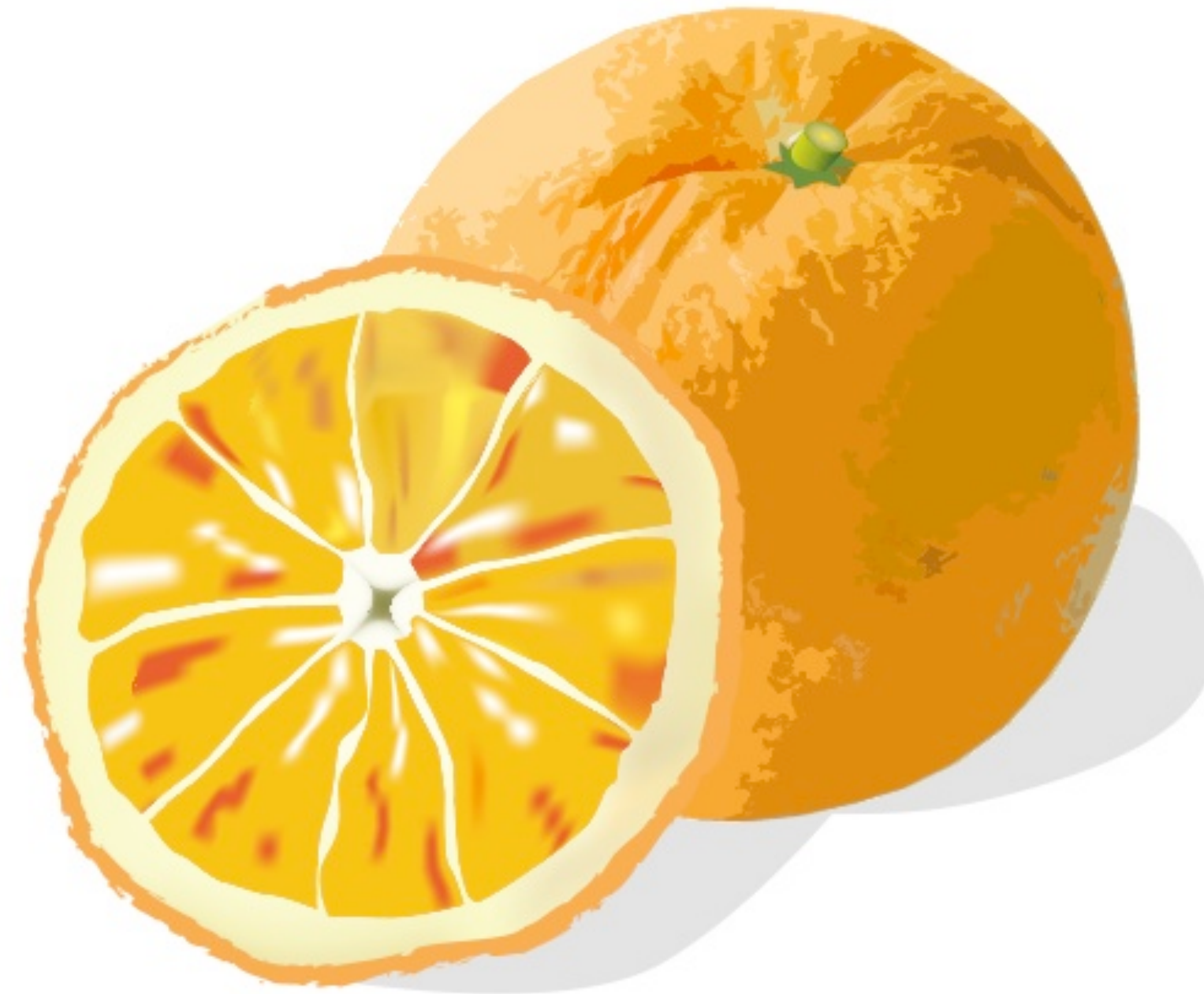
Medmänsklighet

Diskutera/Skriv!

**Vad fungerar eller inte fungerar ert
värdegrundsarbete - och varför?**

Från abstrakt till konkret

Makro-Mikro Modellen



Pinpointing för att öka fortbildningseffekter

UPPDRAK

Akuten: Tröst

Transport: Pålitlighet

Hemsidor: Lösningar

Skolan: Tilltro

MAKRO

Varför

Syfte

Värderingar

MIKRO

Vad

Av vem, För vem

Hur

Var

När

Uppföljning

Effekt

Pinpointing: Från önskemål till handling

Vad

Hur

Vem

Av vem

När/Hur länge

Uppföljning

Synliggör resultat

Nästa steg

**Synligt resultat: Vad ska vi kunna se, höra
och känna?**

Uppföljningsbara handlingar





Johns bandy historia:

Makro: Syfte

Mikro: Hur - Beteende

"Uppdrag" - Empati/Konflikthantering

Diskutera/Skriv!

**Tänk på era två senate AL-möten
och analysera utifrån makro-mikro
perspektivet. Hade ni en bra balans?**



Makro: Tilltro till sin egen förmåga

Exempel: Handledning

Revir

Tid

Ögon

Andning

Från sidan

Position

Hand

Syfte

Metakognitiva frågor

Nyckelbegrepp: Länkning

1. **Tack** för att du öppnade dörren åt mig. (Namnge beteendet)
2. Länka till värdegrundsordet: "Det var väldigt **artigt** av dig."
3. Bekräfta "Jag har tänkte på hur **artigt** du var igår när du öppnade dörren åt mig"

Andra länkningstillfällen: Då till nu. Nu till då. Handling till värdering. Värdering till handling. Abstrakt till mig/oss- Mig/oss till abstrakt.

Värderingar, Visioner, Syfte, Mål Varför

10.

9.

8.

7.

6.

5.

4.

3.

2.

1.

Exempel: APT, AL/Ämnesgrupp
Medarbetarsamtal,
Friluftsdag,
Studiedag, Enkät,
Lektion, Observation

Handling, Nästa steg
Vad, hur, när, vem

Diskutera/Skriv!

**Planera en tilltänkt
fortbildningsinsats utifrån balansen
mellan makro och mikro
perspektiven**

Del 3

Definition av kompetens

Att byta vanor

Effektindikatorer

Råd från forskning om Implementeringsvetenskap

Att bemöta motstånd

Hur ökar man kompetens?

Kunskap, t ex utmanade elever eller kunder och grupper, vad "de bästa" gör rätt

Attityd/Intention/Värderingar

Strategi/Beteende

Diskutera/Skriv!

Ge ett exempel på en praktisk kompetens eller teoretisk kompetens du har och tydliggör hur du utvecklade denna kompetens.

Hur ökar man kompetens?

- 1. Tänk Makro (intention & värdering) och Mikro (beteende och uppföljningsbarhet)**
- 2. Definiera önskade och uppföljningsbara effekter**
- 3. Tänk i beteendetermer: Hur-När-Med vem?**
- 4. Uppföljning-Uppföljning-Uppföljning - korttidscoachning, närhet till verksamheten, synliggör framgång**
- 5. Systematiskt erfarenhetsutbyte**
- 6. Fullfölj metoden ni väljer snarare än att söka supermetoden**

Hur ändra man en vana?

Kunskap, t ex utmanade elever/kunder
och grupper, vad "de bästa" gör rätt

Attityd/Intention/Värderingar

Strategi/Beteende

Diskutera/Skriv!

Ge ett exempel på hur du lyckades ändra en vana. Ge exempel på en vana du tycker är svårt att ändra på. För att kunna ändra det som är svårt ange exempel på hur du kan börja och fullfölja. Vad är enklast att börja med och fullfölja?

Uppföljningsbara effektindikatorer

Mötet/Lektionen startar inom två minuter

De tysta kommer till tals och vågar mera

Färre klagomål från föräldrar

Ökad närvaro - elever, personal

Mindre personalomsättning

Matsalen: Mera grönsaker; Stannar kvar längre; Lägre ljudnivå

Smidigare övergångar - rutiner, förväntningar, uppföljningar

Vägen dit...

Start: själv på plats, kollat material, teknik, dagordning, hälsning startposition i rummet, med mera

Tysta talar: Information om struktur och syfte, försnack, tidsbegränsning, förväntan

Färre återbesök vid handledning: 30 extra sekunder, position, ögon och gest, hur man lämnar

Personalomsättning: Investering i kunskap, relationer, uppföljningar, chefers närvaro och självreflektioner

Etablera trovärdighet och auktoritet inför föräldrar: rörelsemönster, placering, information

Färre konflikter på gården: plats distribution, tidsramar, placering och aktivt engagemang av personalen

Diskutera/Skriv!

**Tänk på en hävstångdpunkt och
ange exempel på effektindikatorer
att leta efter - vad du vill helst se,
höra och känna**

LÖJLIGT!

Alla "performers" tränar på sin konst



Verktyg för ledningsgruppen

- 1. Synlighet (kollegor vet att du vet)**
- 2. Samtal (reflektion och självinsikt)**
- 3. Systematik (konsekvent uppföljning)**
- 4. Experimentellt förhållningssätt**
- 5. Definiera er som kulturutvecklare**
- 6. Utbildningsinsatser individuellt och kollektivt som fullföljs**

Om John får bestämma....

- 1. Enighet om behov; Ägarskap av processen. Prioritera - Menar vi allvar?**
- 2. Bokcirkel - varje vecka eller åtminstone varannan; Fastställ "prova på" handling, följ upp veckan därpå. (Typ lesson study)**
- 3. Inspirationsföreläsning**
- 4. Utbilda processledare och ger dem handledning**
- 5. Inför co-coaching och korta ömsesidiga besök**
- 6. Identifiera effektindikatorer; Synliggör framgång och små vinster**
- 7. Skolledare och ledningsgruppens delaktighet, ledning och uppföljning**

Vad passar er?

Denna vecka - att undersöka: Effektönsknningar. Effektindikatorer.

Denna månad - att fastställa en plan och tillvägagångssätt/metod

Denna termin - ett första åtgärdsbeslut med en första implementering

Systematiska uppföljningar - hur, när, av vem. Vem ansvar inom organisationen?

En tvåårsperiod - Systematisk implementering. Vem, utanför och i organisationen, kan vägleda, handleda, följa upp, med mera?

Del 4

**Uppföljningssamtal efter Makro-Makro
Modellen**

Övningsstruktur "Intressant"

Att möta motstånd

Klassiska reflektionsfrågor

Värderingar via nyckelord

Bok

Film/serie

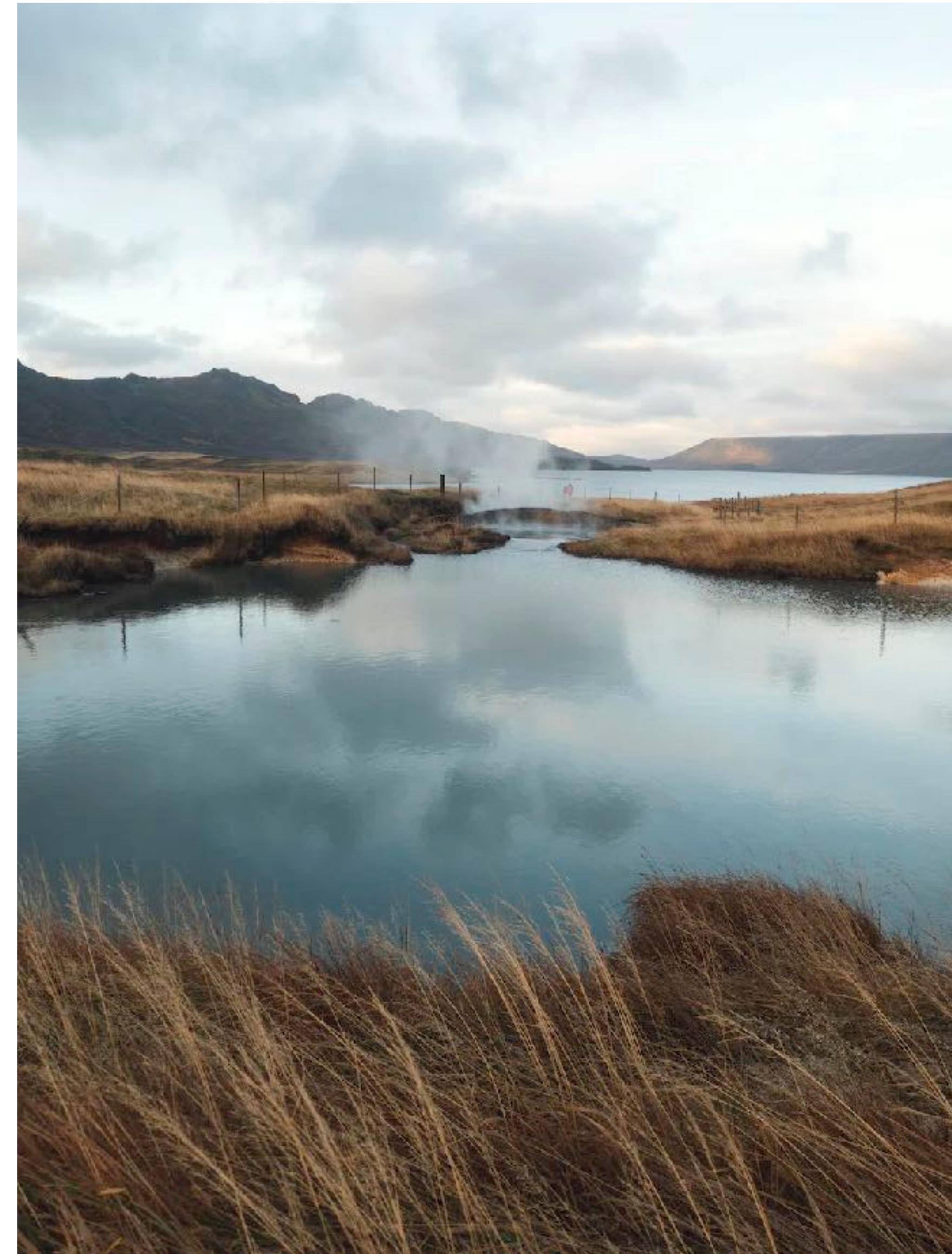
Plats

Event/Upplevelse

Person

Intressen/Hobby

Må bra



Diskutera/Skriv!

**Skaffa en samtalspartner och intervjua
varandra ca 3-5 minuter var om en
bok, film, serie - vad var grejen,,
behållningen eller attraktionskraften?
Leta nyckelord som speglar
värderingar.**

Varför kortstids coachande konversationer?

- Tidsbrist. Frekvens. Uppcheckning. Lärande kultur. Erfarenhetsutbyte
- Tillämpningar: Uppföljningssamtal, Lärande samtal, Nästa steg samtal, Uppföljningssamtal, Debriefingsamtal, Co-coachning, del av Medarbetarsamtal m. fl.

Kort & konkret

Bekräftelser & insikter

Uppföljningsbar





Gör det enkelt

Lägerelden - Gör det enkelt med ”Laget runt”



Startfrågor - vid "lägerelden"

Bästa 30 sekunder

Mest intressant

Nöjd med sig själv

Nöjd med en kollega

Veckans överraskning

Veckans vändning

Veckans skratt



Diskutera/Skriv!

Gör laget runt med några kollegor, vänner eller familjemedlemmar. T. ex. dagens eller veckans bästa trettio sekunder. "Vad var grejen?" med detta och hur kan du uppleva något liknande oftare i framtiden?

Intressant!

”Intressant” - process

- **Laget runt med exempel**
- **Notera 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**

Intressant

- **Samspel - med någon man inte brukar samarbetar med som har en annan kunskap**
- **Ser ett samband mellan teori/praktik**
- **Personalen upptäcker/uppfinner nya lösningar**
- **Personal fattar kloka kund beslut på egen hand**

Diskutera/Skriv!

Prova övningen Intressant på ditt nästkommande arbetslagsmöte. Öva att hitta s.k. nyckelord och förvandla dessa till praktiska handlingar.



**Metakogntion-
barn & elever.**

**Gör samma
saker med vuxna!**



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**

Följ upp





**Fråga efter
receptet**



**Vad skulle
mormor
göra?**

Mött motstånd med "enkelhet"

Det finns inte tid

Det finns inte pengar

Det finns inte ork

Jag/Vi har provat allt

Det passar inte in i våra rutiner

Ingen skulle förstå

Kanske fungerar för andra men inte här

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

Boomerangfrågan



**Jag vet att det inte går
men om du skulle ändå
ta ett första steg...**



Diskutera/Skriv!

Ge ett exempel på en eller flera gånger där du har fått gehör för en idé eller handling trots motstånd från början. Vad gjorde du rätt? Ge ett exempel på en idé du har nu som möter motstånd. Hur kan du lyckas möta denna motstånd?

Fem begrepp för att möta motstånd

1. Enkelhet

2. Tydlighet

3. Möjlighet

4. Kultur

5. Ägarskap

**"Agency"/Self-efficacy/Känslan av hopp
och kontroll över sin nutid och framtid)**

Klassiska uppföljningsfrågor

- ☀ Nöjd med?
- ☀ Rätt?
- ☀ Annorlunda?
- ☀ Feedback?
- ☀ Göra inom en vecka?

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



Diskutera/Skriv!

Prova en co-coaching samtal med en kollega eller vän. Dela tid, fem-tio minuter vardera och ställa reflekterande frågor. Ha Makro-Mikro Modellen i baktanken.

Mafalda



Del 5

Lärandets tre magiska ord

Lärarens kroppsspråk

De första minuterna

Val av metod

Dramaturgi

TRO

KROPP

METODIK

Tre magiska ord

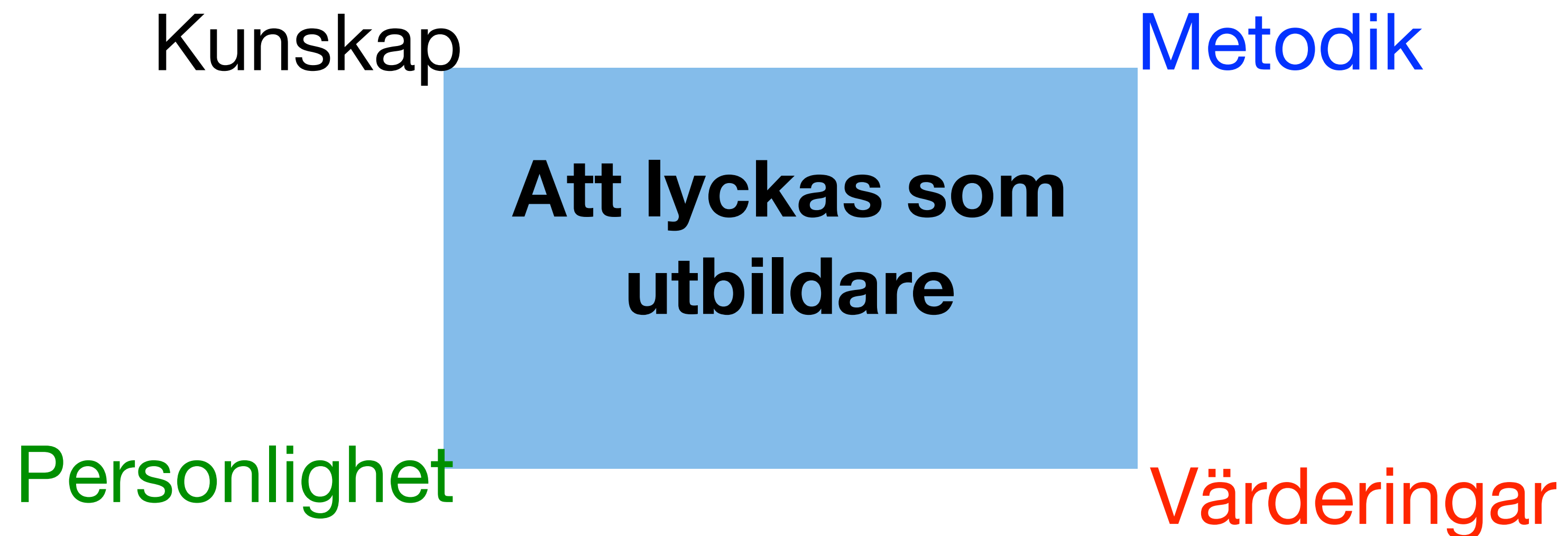
- **Tro: (Psykologi)** vilja, behov, nytta, mening, viktigt, tro att man kan, tro på sig själv
- **Kropp (Fysiologi)** tillstånd, koncentration, fokusering, att alla kroppsdelar är med (VAK)
- **Metodik: (Strategi)** Struktur, organisation, att veta hur man ska göra, repetera, tillämpa

Diskutera/Skriv!

**Jämför något du har lätt att lära och
svårt att lära på dessa tre punkter:**

**Din psykologi, Din fysiologi, Din
strategi. Vilks av dessa tre behöver
du förstärka?**

Kollegor, Kunder-Deltagare, Ekonomi,
Examinationsformer, Regelstyrning, Anda, Trender,
Traditioner, Teknik, Läroböcker, Administration



Koncentrera dig på det du kan påverka...
Din kunskap, metodik, personlighet och värderingar

Antaganden om lärande

Hur brukar vi göra?

Typiskt mig!
Typiskt oss!

Diskutera/Skriv!

Vilka antagande ligger bakom ditt sätt att lägga upp utbildningar, göra en presentation eller vid en föreläsning?

Besvärliga eller “uppåt” deltagare

- **Kunskap och förberedelser**
- **Visuella verktyg & god dokumentation**
- **Ge ett erkännande och “Rama in”**
- **Knyta an, ge exempel.**
- **Spela med öppna kort**
- **Tydligt kroppsspråk; Balans**
- **Lär känna, fika ihop, fråga i en-rum**
- **Använd ”den tredje punkten”**

Tolv klassiska råd för utbildare

1. Definiera syfte och mål

2. Känn och knyt an till din målgrupp

3. Planera och öva hur du fångar gruppen inom 60 sekunder

**4. Tänk genom din struktur och
din "dramaturgi"**

**5. Ditt tillstånd, din energi och din
entusiasm påverka mottagandet**

**6. Tala tydligt, prata lagom fort
använd frusna gester för betoning**

**7. Humor, exempel, parsamtal -
bidrar till att involvera gruppen**

**8. Använd lämplig teknik i lagom
doser**

**9. Röst, rörelsemönster & även
stillhet och tystnad påverkar**

**10. Blanda teori med exempel,
allvar med igenkännande**

11. Utnyttja din personlighet

**12. Ge uppslag för nästa steg;
Knyt ihop säcken**

Övergripande plan för fortsättningen

Dramaturgi

- **Växla form**
- **Växla tempo**
- **Växla humor/allvar; Teori och praktiska exempel**
- **Växla ditt tal med deltagarnas möjligt att tala och diskutera**
- **Läs av gruppen och var beredd till förändringar**

Motivation

Hjärtat

Hjärnan

Händerna

Fötterna

Diskutera/Skriv!

Planera (själv eller med andra) en presentation (eller förnya en gammal) utifrån dessa råd.

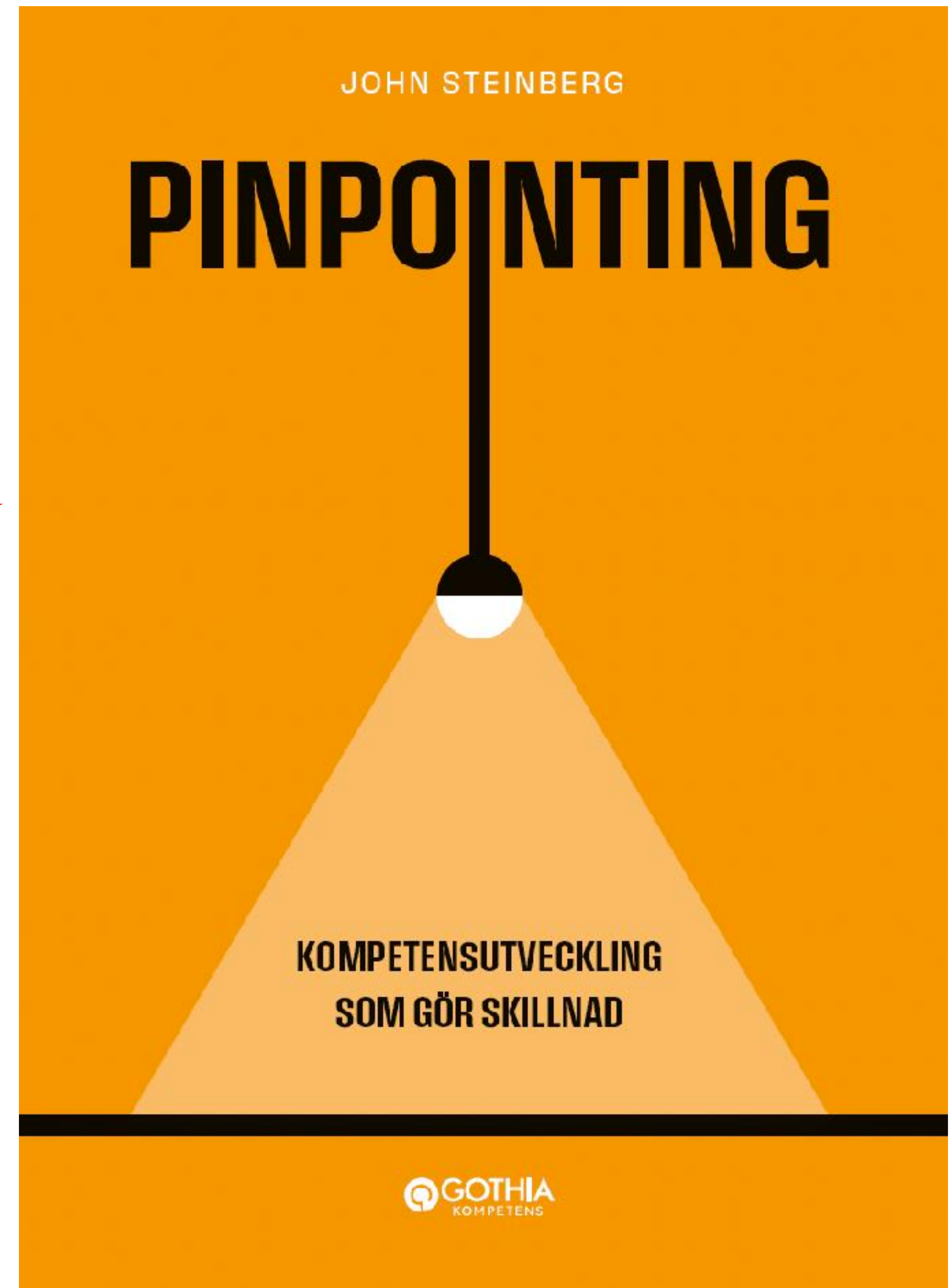
Diskutera/Skriv!

Om dina budskap ska leva ett längre liv - vad behöver du och din uppdragsgivare göra?

Tack för ditt deltagande!

**Fastslå Makro och
tydliggör Mikro.
Följ upp.**

© John Steinberg, steinberg.se, Gothia Kompetens
Facebook/Linkedin @johnsteinberg1
Substack.: <https://dogooderplaybook.substack.com/>



Diskutera/Skriv!

Se över bildspelet från denna utbildning och dra slutsatser relevant för både dig själv och ev den organisation du representerar.