



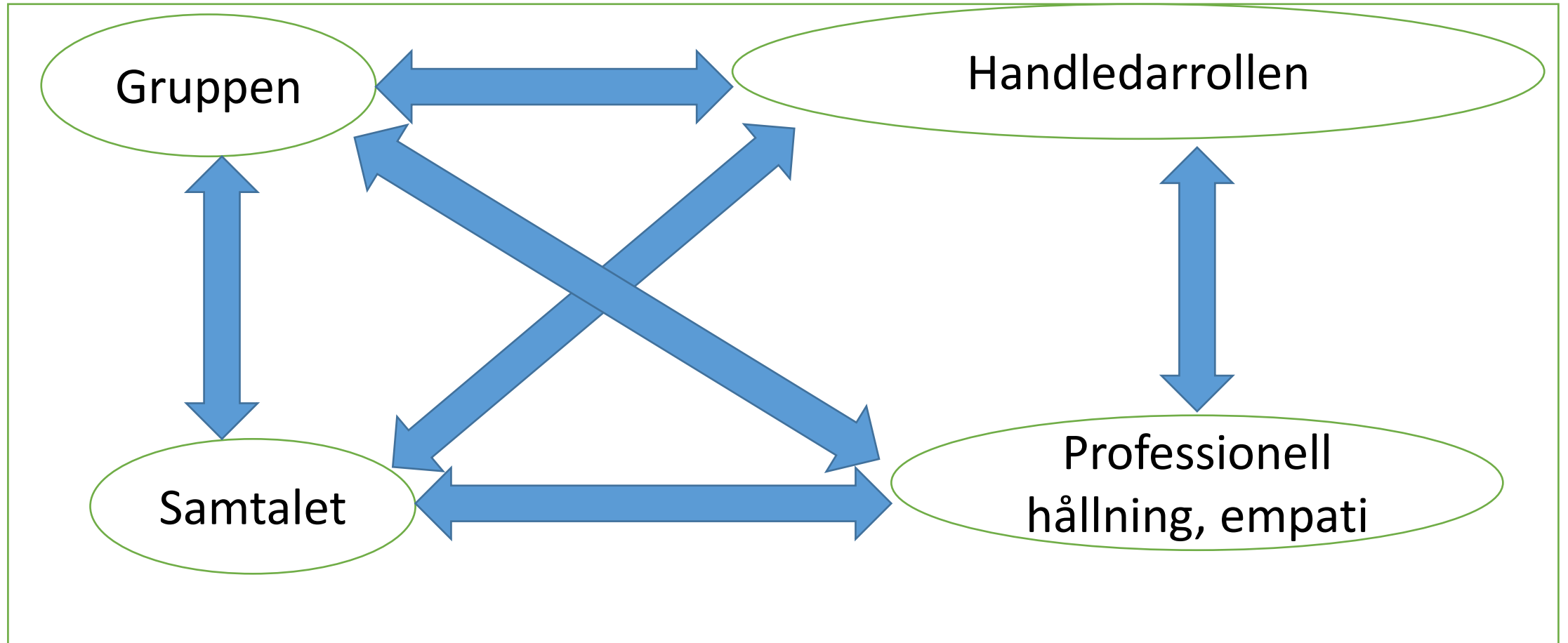
Handleda eller leda vid handen

Carina Bååth Högskolan Dalarna
november 2020

Kollegiala samtal → kollegialt lärande

- Gruppen
- Handledarrollen
- Samtalet
- Professionell hållning – empati

Kanske mer så här?



Gruppen





3. JAG GÖR

2. JAG KAN

1. JAG VET

Utvecklingsfaser,

Gruppen/individen

1. VA ?????

VET

2. VA FAN !!??

KAN

3. AHA !!!?

GÖR

4. HURRA !!!!

Ann Pihlgren maj 2017

Handledaren

1. Novis

2. Praktikant

3. Specialist

4. Expert

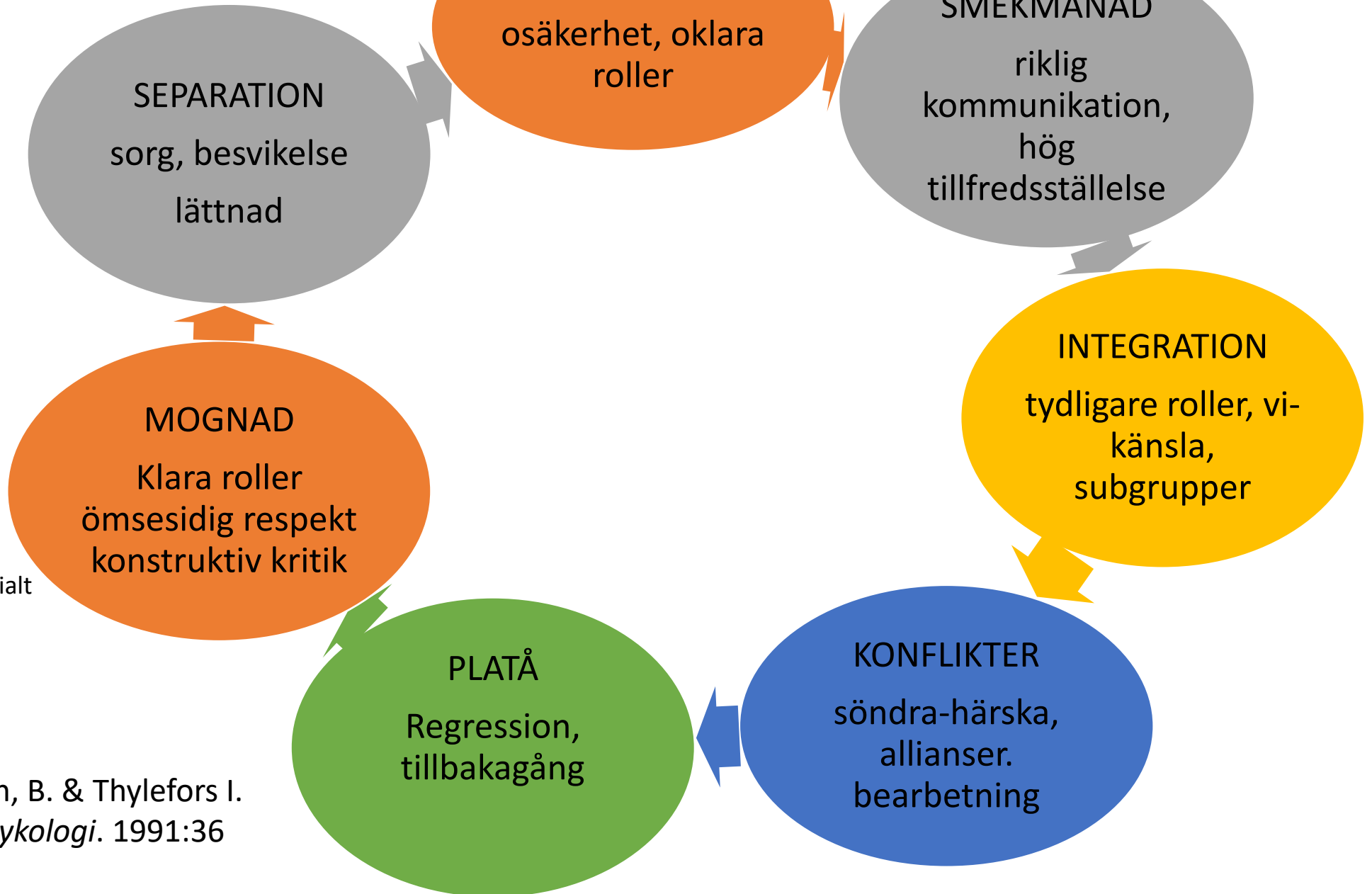
1. Inledningsfas

2. Mellanfas

3. Slutfas

Cederberg-Scheike, A.
Handledning för kollegialt
lärande. 2016 kap. 5

(Lennéer-Axelsson, B. & Thylefors I.
Arbetsgruppen psykologi. 1991:36



1. Inledningsfas

2. Mellanfas

3. Slutfas

”ATT TONA IN GRUPPEN”

Handledningens kvalitet förändras över tiden i handledningsprocessen: en bra kvalitet kan övergå i en sämre kvalitet om handledaren inte är följsam och förändrar sitt koncept utifrån gruppens utveckling och behov – gruppprocessen.

Cato Björndahl, föreläsning Skolverket augusti 2018

Var är du nu som processledare?
I vilken fas är din grupp nu?

Handledarrollen



att leda människor till en plats de inte hade tänkt gå på egen hand

John M Steinberg föreläsning 98 0212

Inte detsamma som att **lära** någon annan

- Organisera och skapa förutsättningar för lärande
- Individer i en kollegial arbetsgrupp har samma roll och ansvar och kan inte luta sig tillbaka och låta andra arbeta. Gruppens arbete blir varken sämre eller bättre än vad gruppens deltagare förmår att göra den till
- Medverka till att deltagare alltmer blir medhandledare

Vad betyder handledning i ditt yrke?

- Skapa **jordmån** så att handledningssituationen blir ett rum för reflektion för någon att växa och få tilltro till att göra på sitt vis. Det är det som är fokus, handledning handlar i min roll om att tona ner mig själv och bistå någon annans växt.
- Handledning i grupp höga krav på handledaren att vara respektfull då den som uttrycker något har ett auditorium och handledaren måste hantera både individ och grupp. När något angeläget kommer upp som rör en individ får man formulera sig på ett annat sätt än om man har en person i handledning:
 - Kan vi tänka tillsammans runt det här?
 - Ska vi stanna en stund runt det här?

Det ställer krav på att balansera så att inte någon känner sig dålig eller känner skam – en svår uppgift, men rolig och spännande.

Om man är novis som handledare hur gör man då?

- Man får börja träna, men med handledning på handledning, kanonviktigt så att man får en parallell process och att man får vara i ett sammanhang där man känner att man får vara i den fas man är och får lyfta sådant man har upplevt med frågor som:
 - Vad skulle jag ha kunnat göra/sagt istället
 - Vad tänker ni om det här?
- Bli klar över att en grupphandledare behöver vara mer aktiv starten för att sedan backa tillbaka alltmer samt att en oerfaren grupp kräver mer aktivitet av handledaren än en erfaren grupp för att det ska bli skjuts i gruppen.

Vilka är nödvändiga/önskvärda förmågor hos en handledare?

- Mycket erfarenhet, i det man handleder i, ha lite arsenaler att plocka ur
- Man kan inte vara handledare åt alla utan man måste fundera om jag kan vara behjälplig i det uppdrag man ställs inför
- Tolerans för att någon gör på ett annat sätt än vad jag har tänkt mig
- Nyfikenhet och utforskande sinne
- Stå ut med när man hör sådant som man tycker är horribla lösningar och istället möta med tolerans och nyfikenhet: När du säger så blir jag lite intresserad, kan du utveckla dig lite mer
- Glimten i ögat, humor, lekfullhet kan vara en väg för att få någon att våga känna och titta på det som den har gjort, att det inte blir för allvarsamt
- Vara vaksam på att man har makt, har en ledarroll, för det har man så man inte utövar den på något förtäckt sätt

Finns det något man inte bör göra eller någon formulering man inte får använda?

Man kan hamna i en situation där den/de man handleder ska godkännas av någon anledning.

En chef ska inte sitta med vid handledning det är detsamma som att lägga sordin på folk, sådana uppdrag ska man nog dra öronen åt sig och fundera över varför chefen vill sitta med. Det händer saker med alla i rummet men främst med deltagarna i handledningsgruppen. Ska chefen delta ska hen ha ett tydligt uttalat syfte, någon speciell fråga som ska dryftas men då ska det vara in-och-ut.

Handledare, övermänniska eller good enough?



Metamodell

Handledaren med sina frågor och sitt sätt att handla ökar deltagarnas förståelse för sin situation så att de själva hittar sina vägar både i **problemhantering** och utveckling – handla för att deltagarna ska hitta nya handlingsalternativ

(Engqvist, A. Om konsten att samtala.1984)

Problemlösning eller problemhantering?

Samtalet



Inbjudan till samtal: Jag skulle gärna vilja höra (dig):

- beskriva
- berätta om
- höra din version
- dina egna ord

Starten av ett samtal är viktig; starten är havande med slutet av samtalet. Om man tappar landningsstället vid starten gäller det att förbereda landningen - avslutningen särskilt väl.

Att katalysera ett samtal - en katalysator underlättar förbränning utan att själv förbrännas

Gunnar Berg

Hör men lyssnar inte – att vara närvarande men inte härvarande

”Han eller hon sitter kanske hela tiden och tittar ut genom fönstret, plockar med en penna, knäpper och knäpper. Sitter inte still. Sitter spänt tillbakalutad med armarna i kors. Eller har hela kroppen bortvänd. Vickar nervöst med foten. Har en rynka i pannan. Suckar. Tittar på klockan. Tar nästan befriad telefonen när det ringer...”

(Pollak, K. *Att växa genom möten*. 2001, s. 78)

Hör och lyssnar – att vara när- och härvarande

”Han eller hon är helt lugn framför dig. Ser dig in i ögonen. Har ett öppet, positivt och varmt ansikte. Kroppen är vilande, nästan framåtlutad. Ansiktet nickar medan du pratar. Händerna är vilande och öppna. Han eller hon är närvarande! Avbryter inte – annat än möjligen med någon liten fråga för att vara säker på att verkligen förstå vad du menar.”

Lyssna olika, gör skillnad

Interested – verkligt intresse för den andre vill att den andre ska hitta fram själv; en tilltro till den andre att den har möjligheter att hitta sina vägar, kanske med mitt stöd

Onterested - jag vill ge den andre det jag har bestämt att den andre behöver; jag vet vad som är bäst för den andre

Lyssna

När jag ber dig lyssna på mig och du börjar ge mig goda råd, har du inte gjort vad jag bad dig om.

När jag ber dig lyssna på mig och du börjar förklara varför jag inte ska känna som jag gör trampar du på mina känslor.

När jag ber dig lyssna på mig och du tycker att du måste göra något för att reda ut mina problem sviker du mig, hur underligt det än kan låta.

Kanske är det därför som böner hjälper en del människor, för gud är stum och han ger inga goda råd eller försöker *greja* saker och ting. Han lyssnar bara och låter mig klara mig själv.

Så lyssna bara på mig är du snäll och om du vill prata kan du väl vänta på din tur en liten stund, så lovar jag att lyssna på dig.

(Pollak, K. *Att växa genom möten*. 2001:78)

”I samband med tystnad sägs viktiga saker”

Gunnel Lindh

- Sökande tystnad
- Grå tystnad
- Passionerad tystnad
- Begrundande tystnad
- Skapande tystnad
- Hotande tystnad
- Svarta tystnaden

Svårt att avgöra vem som ”äger” tystnaden i ett samtal, vem ska/bör bryta tystnaden

Ofta är vi fullt upptagna av det egna vetandet/ svaret

- Och då är det svårt att lyssna
- Lätt att känna igen sig och därmed göra den andre till densamme ...
- Vad gör jag med mina egna svar när jag lyssnar på den andre?

Kerstin Bladini 29/1 2019

”Lyssnandet är väl så aktivt och ansträngande
som berättandet”

Clarence Crafoord

Utvecklande samtal, generaliseringar

-Du måste förstå att de här aktiviteterna passar inte för mina elever!

Vad är det i aktiviteterna som du menar?

Vilka elever är det som du tänker på? Alla? Många? Några?

Hur har du kommit fram till det här?

Utvecklande samtal, utelämnanden

-Jag får inte till det här!

Du verkar stressad, handlar det om arbetet med modulerna?

Ja- och nej-frågor behövs också, för klargöranden, för att få viktiga fakta

-Ja, på sätt och vis, jag har 50 utvecklingsplaner att skriva och mina barn trivs inte på fritids så jag vill hämta dem tidigt och vi håller ju på till fem och sedan ska jag ta mig dit och det tar minst en halvtimme...

Det här ger mig inget?

Vad är det här för dig?

Vad hade du förväntat dig att det skulle ge?

- Inte nog med att man har fullt upp med sitt eget så ska man komma hit och få höra en massa skit om alla andras elände också!

C: Vad händer med de andra i gruppen när något så laddat läggs fram öppet inför de andra? Vad hinner man tänka som handledare?

-Här behöver jag som handledare bli modell för att det går att ta hand om och handskas med nästan allt som kommer upp i en grupp. Jag kan möta henne med: Det var en spännande tanke, kan du sätta lite mer ord på hur det är för dig. Här handlar det mycket om att trygga gruppen och visa att jag är trygg med att hantera det som kommer upp och att jag står pall för ett laddat utspel.

Att förbli lugn och svara nyfiket kan ta udden av utspelet så att personen, när hon går därifrån eller några dagar senare, inte ska känna att hon kanske hade varit arg på en kollega eller chefen som hade lagt på henne orimligt mycket att göra.

Det här tillfället avslutades med att hon sa att det kanske blir bättre sedan när jag varit med lite längre.

Att svara lugnt kan inte det upplevas ännu mer provocerande?

Om hon hade varvat upp där så hade jag nog frågat:

- Var det något i min fråga som gjorde dig upprörd? Tyckte du att jag inte förstod dig?

Det är klart att man aldrig riktigt vet vart det tar vägen.

Någon väljer att sitta tyst

Om någon på tröskeln på väg ut ur rummet eller alldeles i slutet av träffen tar upp något och den hittills har suttit tyst så plockar jag upp det och markerar att jag tar med det till nästa tillfälle och frågar då om det fortfarande är aktuellt och något som personen vill lyfta i gruppen.

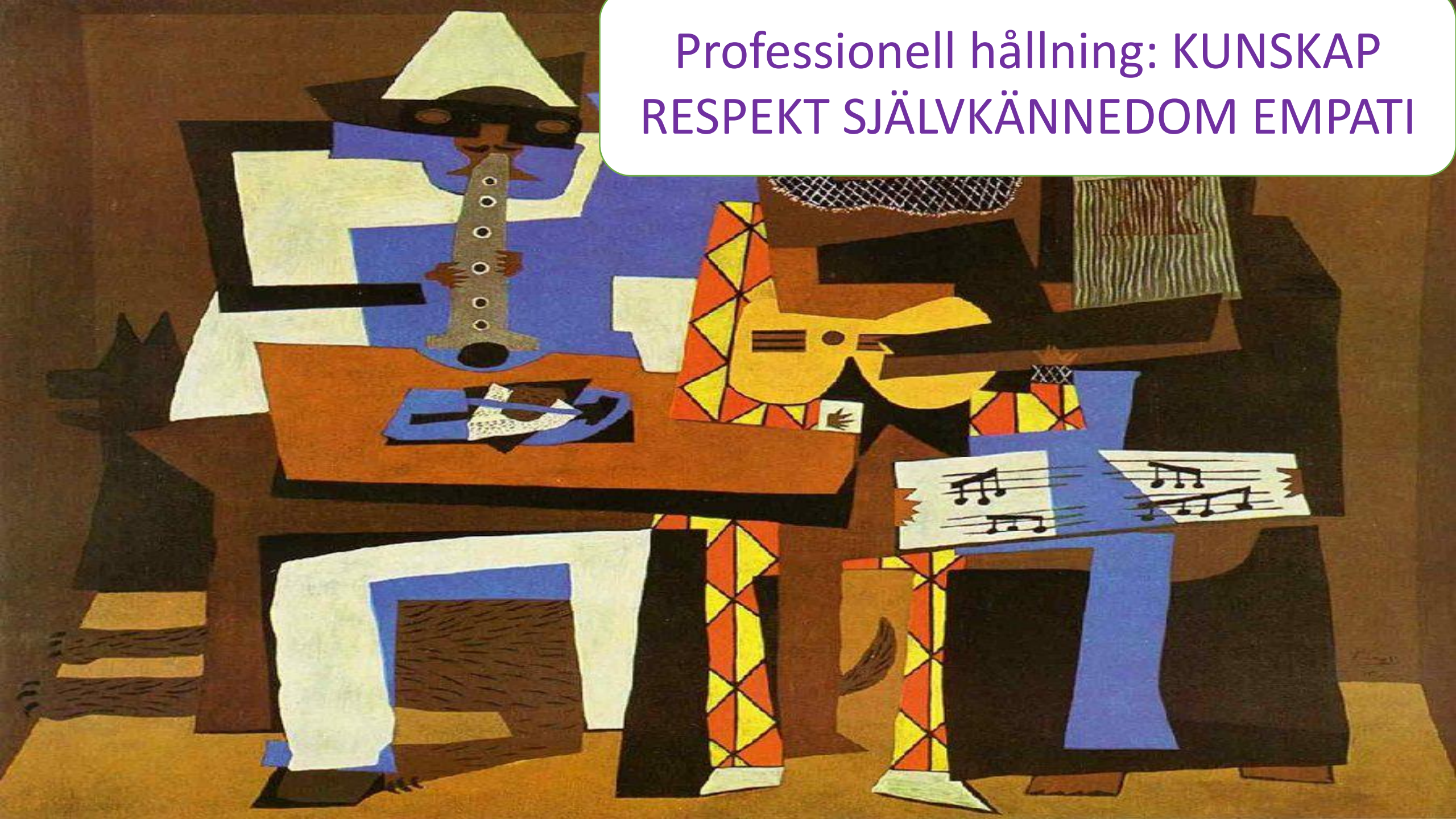
Avgränsning – avslutning

- Nu har vi fem minuter kvar. Är det någon som tycker att vi har några lösa trådar, något som vi inte har knutit ihop eller något som känns ofärdigt från idag som vi ska ta med oss till nästa tillfälle.

Då kan man få en hint om man har gått för fort fram eller glömt att summera. Det är ofta användbart men det är även en risk som man utsätter sig för som handledare att någon börjar breda ut sig. Det gäller att avgränsa att det inte handlar om att ta upp något nytt eller att fördjupa något. Det är spännande att ställa den frågan men det kan också komma upp lite allt möjligt. Det gäller att vara beredd!

När du går härifrån idag och
känner dig **nöjd** vad har vårt
möte/samtal då innehållit?

Professionell hållning: KUNSKAP
RESPEKT SJÄLVKÄNNEDOM EMPATI



Empati – inkännande”...förmåga att sätta sig in i och förstå en annan människas känslor och psykiska situation.” (Holm, U. *Empati*. 1987:39)

Empati jag placerar mig i någon annan persons inre verklighet utan att bli hotad av den personens upplevande – ”jag kliver ner i någon annans skor”

Projektion jag placerar min inre verklighet i den andre personen – ”jag ställer den andre personen i mina skor”

”Jag vet inte bäst, du är expert i ditt eget liv. Genom att lyssna empatiskt kan jag hjälpa dig att komma i dialog med dig själv.” Carl Rogers

Empati är nödvändig för att skapa "allians":

Att ta andras perspektiv, inta någon annans synvinkel eller förstå hur en annan person förstår världen – förväxlas ofta med sympati som är medkänsla, som är en känsla hos mig som ett resultat av någon annans känsla; man tar över kliver in i den andras känsla och känner samma sak.

Metoder utan empati får motsatt effekt.

Utmaningar

- Handledaren ska balansera mellan empatiskt inkännande till att hålla den distans som krävs för att leda processen framåt och kunna uppmärksamma ogynnsamma processer
- Tona in gruppens "nivå" och utgå från det som redan finns i gruppen för att därifrån ta sig vidare
- Minska gruppdeltagarnas förväntningar på varandra – clown, allvetaren, ledaren, Florence Nightingale, pratkvaren, kritikern...
- Gruppen har en dold dagordning – deltagarnas tankar är upptagna av något helt annat än det som är uppgiften – visa att du märker att något är "på gång"

Handledaren med sina frågor och sitt sätt att handleda ökar deltagarnas förståelse för sin situation så att de själva hittar sina vägar både i **problemhantering** och utveckling – handleda för att deltagarna ska hitta nya handlingsalternativ

(Engqvist, A. Om konsten att samtala.1984)

Den goda samtalsledaren, några sammanfattande punkter

- Använd några modeller, vidareutveckla dem till dina
- Bli inte slav under en metod
- Se till att DU får näring och stimulans – dränera dig inte
- Sätt gränser, formulera rutiner
- Fokusera på det positiva
- Ha ambitionen att deltagarna från varje handledningstillfälle ska få något att ta med sig från träffen.
- Låt inte bollen fastna
- Tona in och våga fånga det som bara passerar i rummet men som du empatiskt känner är av vikt
- Gå från problemformulering till målformulering för att kunna problemhantera: Mina elever gillar inte uppgifterna – hur skulle en sådan målformulering kunna formuleras: Det vi fokuserar på växer.

Så kan man också tänka

- Om det inte är trasigt, låt då bli att laga det
- Om du vet vad som fungerar, gör då mer av det
- Om det inte fungerar, upprepa det inte gör något annorlunda

Målet?

Från deltagare till medhandlare



Kollegialt lärande

All professionell utveckling bör utgå från elevernas lärande och eventuella förändringar bör alltid genomföras med sikte på att stärka elevernas måluppfyllelse och lärande.

Timperley

Förändring genom kollegialt lärande kräver:

Förberedelsearbete: nulägesanalys, hur ska alla inblandade involveras i arbetet och hur får de förståelse för vad som ska genomföras och hur det ska genomföras?

Skolverket: *Kollegialt lärande ett strukturerat och systematiskt arbete där pedagoger formulerar egna problem, som man sedan granskar tillsammans genom att ta och ge återkoppling*

Timperley: *Genom själva genomförandet, tillämpningen av det nya, lär sig och förstår pedagogen vad hen gjort på ett djupare plan. Vid bearbetning av erfarenheter som man gör är kollegor resurser och en viktig del i den enskilda pedagogens lärande.*

Blossing: *Hela systemet, inte bara pedagoger utan även rektorer och andra delar av verksamheten som har att göra med elevernas utveckling deltar i det kollegiala lärandet*

Förändring genom kollegialt lärande kräver:

- Vad ska förändras? Utgå från konkreta och upplevda behov i verksamheten – viktigt att skapa en delad känsla av angelägenhet
- Formulera ett önskat tillstånd, en vision, istället för att endast plocka fram brister i verksamheten
- Mål för förändringsarbetet
- Hur ska förändringsarbetet ske? Meningsfullt och motiverande – personal behöver känna att de är med i alla delar
- Utvecklingsarbetet synliggörs

Även om definitionerna varierar i litteraturen tycks en avgörande skillnad mellan kollegialt och kollektivt lärande vara huruvida det gemensamma lärandet resulterar i individuell eller gemensam kunskap.

När vi talar om kollegialt lärande avses nog oftast en lärprocess som sker i samverkan med kolleger – att lära av andra. Mer sällan finns en tydlig ambition att det gemensamma lärandet också ska leda till gemensam förståelse och kunskap, vilket är centralt för ett kollektivt lärande

Att reformer och satsningar som syftar till ett ökat lärarsamarbete för att åstadkomma skolutveckling genom ett kollegialt lärande inte alltid definierar vad som avses med detta kan dock förklara varför många satsningar har haft svårt att få genomslag i praktiken.

En central fråga är om det lärande som sker kolleger emellan resulterar i individuell eller gemensam kunskap. Att lärare samarbetar och utbyter erfarenheter tycks vara en viktig men inte alltid tillräcklig förutsättning för skolutveckling. I alla fall om vi med skolutveckling avser en utveckling av skolan i stort, och inte enbart enskilda medarbetares kompetensutveckling.



Tack för att du
lyssnade och ja, jag
tycker mycket om
Picasso!

*Jag söker inte, jag
bara finner*