

Konkreta strategier för ett kollegialt lärande



Vem är jag?

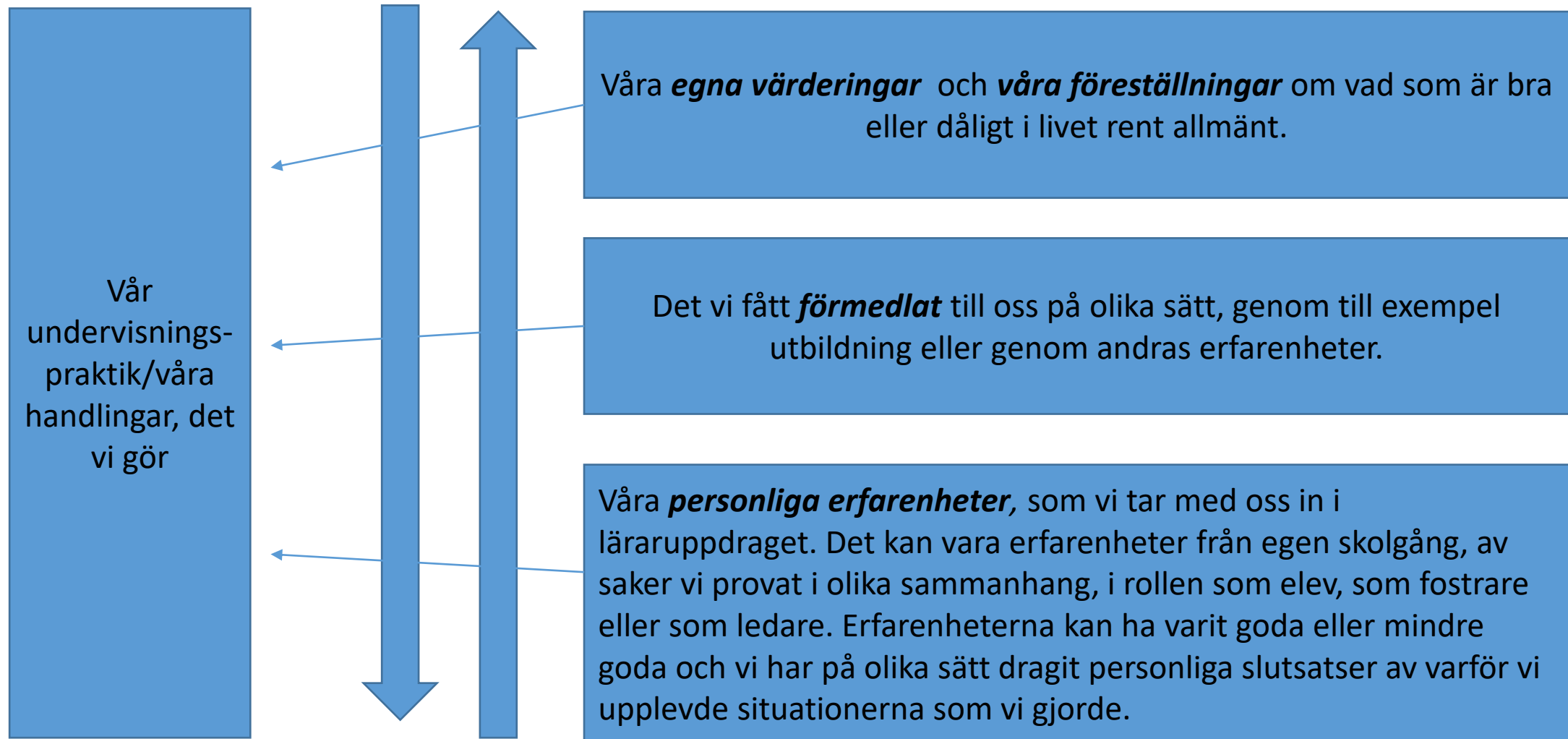
- Annika Cederberg-Scheike universitetsadjunkt vid Malmö universitet
- Intresserad av att **utforska hur en människa lär**
- Arbetat med pedagogisk handledning sedan 2012, både med att utbilda handledare men även med att utveckla kollegialt lärande på olika skolor
- Skrivit böckerna *Handledning för kollegialt lärande (2016)* och *Praktisk handbok i kollegialt lärande (2019)*

Hur lär sig en människa? Finns det en relation mellan lärande och utveckling?

Timperley (2019) lyfter fram tre nyckelprocesser genom vilka människor lär sig:

- 1) Den första processen visar att den lärandes **tidigare föreställningar** om hur världen fungerar spelar stor roll för hur man förstår det man möter i en lärandesituation. (Var och när får man dessa?)
- 2) Den andra processen handlar om behovet hos den som lär, att få möjligheter att **utveckla djupgående kunskaper inom ett område, i ett specifikt sammanhang.** (Hur ska det gå till?)
- 3) Den tredje processen handlar om att den som lär **utvecklar en metakognitiv medvetenhet** så att hen kan ta kontrollen över sitt eget lärande. (Hur stöttar vi det?)

Praxisteorin (Handal och Lauvås, 2000) - Vad är det som gör att vi blir det/dem vi blir?



Det beror på hur vi tänker oss att lärandet går till = vår **kunskapssyn**.
Ett synsätt är följande där **gruppen** är en resurs:

Sociokulturellt synsätt – lärande i ett socialt sammanhang, lärande genom deltagande

språkutveckling

kunskapsutveckling

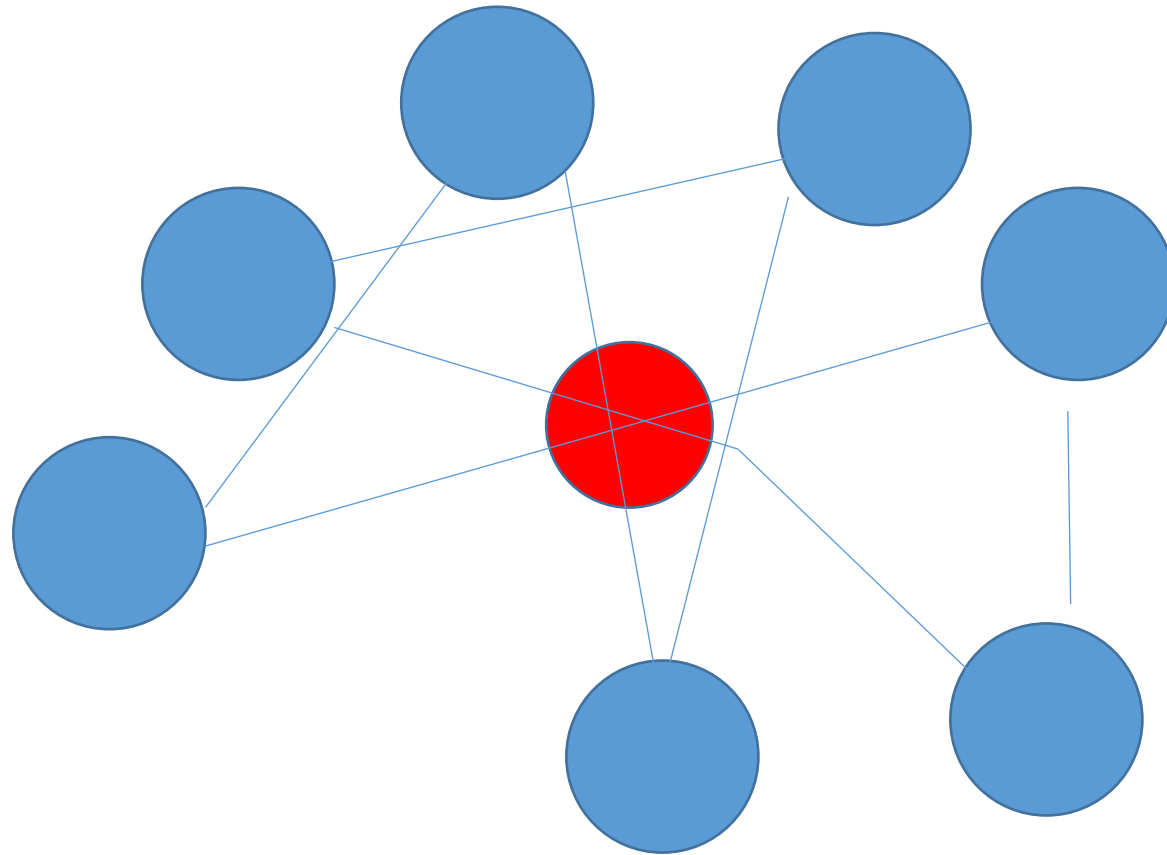


personlig utveckling

Kunskapssyn och handledning, hur hänger det ihop?

Teori	Pedagogens roll	Elevens roll	Att kunna innebär
Behavioristiskt Skinner.	Överföra "sin" kunskap	Lära in så mycket som möjligt av det läraren kan	Reproducera lärarens kunskaper
Sociokulturell teori Vygotskij	Skapa förutsättningar för att eleverna skall lära sig	Aktivt utveckla sin kunskap utifrån det eleven redan kan	Utrycka "sin" konstruerade kunskap. Språkets betydelse.
-----	-----	-----	-----
	Handledarens roll: <i>Visa strategier</i>	Deltagarnas roll: <i>Jag utgår från "där jag är" och utvecklas vidare....</i>	Ny kunskap: <i>Att komma fram till nya ställningstaganden eller bli medveten om det jag redan gör.</i>

Vi är också en del av ett system... **Systemteori**



Att få syn på deltagarnas lärande!

Samtal i 5-grupper i 10 min:

- Vilka tecken ser ni som visar att era deltagare lär? Lista ner!
- Hur har ni gjort för att följa/synliggöra processen?
Tankar/ideér? Lista ner!

DÅ -----NU-----?

Utveckling?

- **Vad menar jag** med utveckling?
- **Hur vet jag** om utveckling äger/ägt rum?
- **Hur tar jag reda på** om utveckling äger/ägt rum?

Att möta olika människor i förändring:

Förändringsstadier (en process)



Medvetenhet: Jag bryr mig inte så mycket om det här nya och deltar inte i det. Jag behöver mer information (förståelse) för att bli intresserad

Förberedelse: Jag har fått information om vad det nya innebär och hur jag kan använda det. Men jag oroas över hur det kommer att påverka mig och mitt arbete. Jag behöver hjälp att förstå och lära mig

Prövande: Det nya tänket och görandet tar mycket tid men jag vill göra det bra. Jag behöver stöd för att våga och återkoppling för att lösa problem som uppstår

Integration: Jag känner mig förtrogen med det nya sättet att arbeta. Det är nu en del av mitt vardagsarbete. Jag vill öka mina kunskaper och färdigheter, samarbeta och prata med kollegor

Förnyelse: Jag har en del nya idéer och planer som jag vill testa. Detta kan bli bättre om jag ...

Förändringsstilar

I alla organisationer finns människor med olika förändringsstilar:

- **Innovatörer:** Snabb på att pröva nya idéer, öppen för förändringar, villig att ta risker. Ibland lite naiv och "små tokig"
- **"Ledare":** Öppen för förändringar men mer eftertänksam till att delta direkt. Är förtroendeingivande och efterfrågas ofta om råd och uppfattningar
- **Tidig majoritet:** Försiktig och tveksam över det nya. Mer en följare än en ledare
- **Sen majoritet:** Skeptisk till det nya .Vill inte bli övertalad och förevisad något men kan övertalas när kollegiala trycket blir stort
- **Motståndare:** misstänksamma och generellt emot nya idéer. Har för det mesta lågt inflytande och är lite isolerade från mängden

Involverar jag min handledningsgrupp i tankarna kring utveckling?

Hur då?

Har jag resonerat med min **huvudman, skolledning** m.fl.. Om detta?

Hur tänker Du kring **Din egen utveckling** till handledare och utökad handledningskompetens?

Min roll som kollegahandledare i gruppen

- Vilken plats tar jag eller får i gruppen?
- Vänder jag mig ofta till någon särskild?
- Lyssnar jag på andra?
- Lyssnar andra på mig?
- Är alla i gruppen delaktiga i samtalet? Om inte, gör jag något åt det?
- Hur är klimatet i gruppen?
- Finns det en öppenhet för det som sägs och sker?
- Finns det allianser inom gruppen?
- Hur vet jag om de andra förstår vad jag säger och menar?
- Förstår vad jag andra säger och menar och hur visar jag det?
- Hur hanteras tystnad i gruppen?
- Vad innehåller en eventuell tystnad?
- Vilka slags frågor ställer vi i gruppen? Slutna frågor, ja- och nej-frågor eller öppna processfrågor?

Gruppen som resurs! Paradigmskifte?



Gruppens roll:

- att ställa nyfikna frågor, - att vara välvillig detektiv



- att lyssna

Samtalet som metod:

Skillnaden mellan ett vanligt samtal och ett fördjupande samtal/handledningssamtal.....

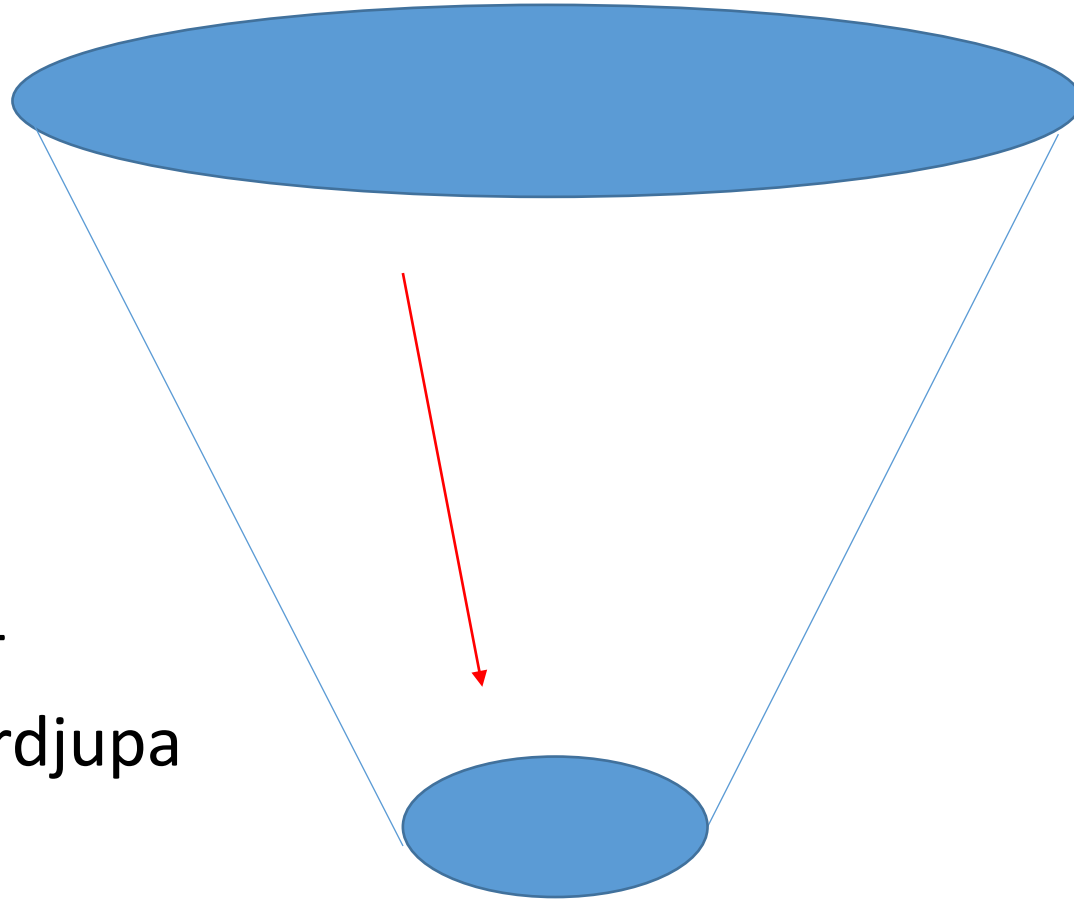
Ett vanligt samtal –

Kan vara problemlösning, att prata av sig – ge/få energi, att samordna sig- samarbete, att lära känna varandra- socialt kitt, förmedling av information, erfarenhetsutbyte...

Ett fördjupande samtal/handledningssamtal –

Ska *utvidga, fördjupa* tänkandet, *rita om* kartan över terrängen både i tanke och handling, det är *en forskning*, att vara så öppen som möjligt så länge som möjligt *för att upptäcka*, ett slags utforskande detektiv.

Yta



Val av fokus –
smalna av/fördjupa

Konkret exempel:

Sakägaren: Hur ska jag få mina elever i klass 8 att engagera sig i en skönlitterär text?

Handledaren: Berätta hur situationen ser ut!

Sakägaren: Jag har en liten grupp på nio elever. Ämnet är engelska. Eleverna går i en särskild undervisningsgrupp och de har samtliga svårt att nå målen i ämnet. Det är överhuvudtaget svårt att engagera dessa elever och att få dem att bli intresserade av det som görs på lektionerna.

I den här aktuella situationen läste jag en text högt för eleverna. Samtidigt som jag läste hade eleverna texten framför sig på en stencil så att de kunde följa med. Texten var vald med omsorg och handlade om en för eleverna jämngammal flicka som hade rymt hemifrån efter ett bråk med sina föräldrar.

När jag läst texten färdigt ställde jag frågor till eleverna om innehållet i texten. Till min förvåning kunde de inte, eller ville de inte, svara på hur gammal flickan i texten var, eller om det fanns fler personer i berättelsen eller hur långt hemifrån hon gått. De svarade inte på några frågor överhuvudtaget! Hade det inte förstått någonting!!

Hur kan frågan/dilemmat *problematiseras* och *fördjupas*?

- ***Medhandledare*** – Var det alla elever som inte förstod ...?
- M – Vad menar du med att förstå?
- M – Vad innebär det att kunna?
- M – Vems var frågorna som de skulle besvara?
- M – Att komma ihåg vad som stod i texten, är det att förstå?

- M – Var det någon som undrade över något i texten...?
- M - Man funderar över gruppen...kan de passa på varandra...?
- M – Hur många andraspråksinlärare fanns i gruppen?
- M – Om eleverna själva fått ställa frågor till texten ,eller till varandra, vika frågor tror du då att de hade ställt?
- M – Om du försöker se situationen ur elevernas perspektiv, hur hade du upplevt den då?
- M – Om du tänker ur ett bedömningsperspektiv, vad skulle du bedömt?

Hur kan frågan/dilemmat *problematiseras* och *fördjupas*?

- ***Medhandledare*** – Var det alla elever som inte förstod ...?
- M – Vad menar du med att förstå?
- M – Vad innebär det att kunna?
- M – Vems var frågorna som de skulle besvara?
- M – Att komma ihåg vad som stod i texten, är det att förstå?

Sakägaren - Jag tänker så här efter att ha hört er: Jag är nyfiken på vad eleverna tänker om flickan i texten! Jag funderar på om jag nästa gång ska läsa texten högt, sen be eleverna formulera frågor om vad de undrar över i texten, vad de skulle vilja veta mer om. Detta istället för att jag ska fråga dem. Mina frågor tycks inte ha engagerat eleverna, kanske var de fel ställda eller helt ointressanta. Jag funderar på om elevernas engagemang hade kunnat väckas genom att de själva fått ställa frågor kring sådant de vill veta. Tycker de att det är svårt att göra det på engelska skulle de kunna få formulera sig först på svenska, sen kunde vi tillsammans översätta frågorna till engelska. Sen tänker jag att de kanske skulle få arbeta två och två i början. Även om det är en liten grupp finns ju möjligheten att de sitter o lurar på varandra och inte riktigt vågar blotta sig. Det skulle kunna motverkas genom att de tillsammans två och två får småprata och formulera sig tillsammans. Sen kunde det lyftas i den stora gruppen... Kanske det hade varit en framkomlig väg...

I exemplet får **sakägaren** nya tankar genom att lyssna och ta ställning till gruppens frågor.

Situation som initialt ter sig på ett sätt, betraktas på ett annat med hjälp av **medhandledarnas** frågor. Under samtalet äger en process rum...

Konkret – hur kan jag arbeta med min kollegahandledning?

Med moduldelarna...?

Med grupperna...?

Kollegahandledarens roll:

att tillhanda strukturer som leder till ett fördjupat och utforskande samtal

Struktur i samtalet viktigt. Varför?

- Skapar ett **demokratiskt rum**
- Skapar en form som alla känner/**rutin**/trygghet
- Hjälper till att **hålla fokus** på det som det ska samtalas om
- **Stöttar ditt ledarskap** som samtalsledare

Syftet med samtalet avgör vilken **struktur** som används.

Strukturen i fortbildningen/modulerna: Hur kan du leda era gemensamma samtal?

A

Ta del av ett
material

B

kollegialt
samtal/planering

C

genomförande

D

Handledning av det
genomförda

Hur talar man om den lästa texten?

Behövs en "lässtrategi" för att stötta läsandet?

A

Ta del av ett material

B

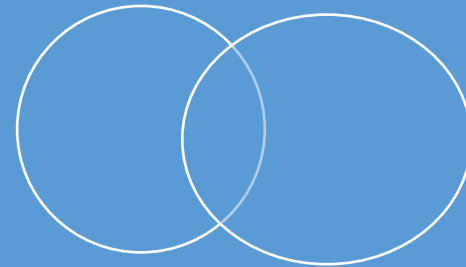
kollegialt
samtal/planering

Hur skapa stöttor för del A?

Arbeta med lässtrategier som används vid samtalen i del B:

Samla nyckelord – arbeta med posterlappar

Venn-diagram:



Dubbellogg:

Citat:

Tanke:

Vad undrar jag över i texten?

Vad skulle jag vilja prata med andra om?

Vad vill jag fråga texten om?

Lista ner under läsningens gång
och ta med i träffen vid del B

Att stötta arbetet i del B (planering för del C):

- Hur kan man **göra verklighet av teori**?
- Vilka verktyg har vi för att planera undervisning?

- Struktur för planering:
 - Vad? (stoff)
 - För vem? (målgrupp)
 - Varför? (styrdokument, lärandemål, värdegrundsmål...)
 - Hur? (metod)

Att handleda i del D

- Återberätta vad man gjort?
- Erfarenhetsutbyte?
- Tala om vad som var bra eller dåligt?
- Välja ut, smalna av, precisera fördjupa?
- **Hur kan handledningen i del D leda till reflektion, fördjupning, ge nya perspektiv, insikter.....?**

Kollegasamtalets tre aktörer:

- **Handledaren/samtalsledaren** - Ska genom problematiseringar och utmanande frågor bidra till att den handledde får hjälp att se sitt exempel/dilemma ur olika perspektiv
- **Sakägaren** – är den som äger exemplet/dilemmat och som med hjälp av gruppen och handledaren får sin fråga belyst
- **Medhandledarna** – gruppen vars utmanande frågor hjälper till att belysa och utforska sakägarens fråga

Kollegahandledningens kännemärken – förslag på en struktur:

1. Var och en i gruppen presenterar kort sitt undervisningsexempel/aktivitet
2. Gruppen (medhandledarna) väljer ett av exemplen som man börjar att undersöka
3. Den som "äger" exemplet (sakägaren), ger en **beskrivning** av situationen
4. Gruppen **startar "rundor"** då var och en formulerar **klargörande och utforskande** frågor. **En fråga i taget. Inga råd/lösningar ges.**

5. Efter några rundor **formulerar var och en sin syn** på problemet/exemplet – t.ex. skriv för dig själv och berätta sedan.
6. **Sakägaren kommenterar/förhåller** sig till det som läses upp. Tankar om åtgärder?
7. Om sakägaren vill ha **råd** ger var och en råd till sakägaren. Ett råd per person och runda.
8. Runda då var och en formulerar vad han/hon **tar med sig** från dagens handledning.
9. **Gemensam reflektion kring den genomförda handledningen.** Vad kan vi bli bättre på så att det blir mer givande nästa gång?

Exempel på dilemman:

- **Jag** kan inte få mina elever att bli motiverade att läsa en text som behandlar mitt ämne?
- En av mina elever får inget flyt i sitt läsande! (Hur ska **jag** få en av mina elever att läsa med flyt?)

Hur kan gruppen utforska denna problematik?

Jag kan inte få mina elever att bli motiverade att läsa en text som behandlar mitt ämne?

Börja med att ställa **klargörande** frågor för att förstå situationen/sammanhanget:

- Är det alla elever som inte är motiverade?
- Hur många?
- Hur vet du att de inte är motiverade?
- Hur har du försökt skapa motivation?
- Vilka hjälpmedel har du använt?
- Kan du berätta lite mer om deras reaktioner...

Övergå till **utforskande** frågor för att belysa frågan ur nya perspektiv:

- Vad vet du om den typen av svårigheter?
- Vad tror du det betyder att hon kommer från ett annat land?
- Har du funderat över om det spelar någon roll att hon är flicka?

Försök att **fördjupa** ytterligare för att kanske komma åt attityder, känslor och värderingar:

- Vem har du svårast att möta?
- Vad förväntar du dig av en elev som har ett annat modersmål än svenska?
- Hur hanterar du din besvikelse?

Försök åstadkomma **perspektivbyten** för att synliggöra problemets olika parter eller tänka kring problemet ur ett annat perspektiv:

- Hur tror du att hon upplevde det?
- Om du fått önska hur hade du då velat ha det?

Utmana för att ställa sakägarens tänkande ”på huvudet”:

- För vem är det här egentligen ett problem?
- Vad skulle hända om du inte gjorde något?
- Om du vaknade i morgon och problemet var löst, hur skulle du märka det? (mirakelfråga!)

Be sakägaren **omformulera**:

Hur ser du på problematiken nu?

Ytterligare exempel på dilemman:

Dilemma för en lärare:

- * **Jag** kan inte få mina elever att förstå division?
- En av mina elever förstår inte negativa tal! (Hur ska **jag** få en av mina elever att förstå negativa tal?)
Hur kan gruppen utforska denna problematik?

Dilemma för dig som kollegahandledare:

- Hur ska jag få min grupp att fördjupa sina samtal om undervisning, inte bara berätta vad de gjort?

Olika typer av frågor att ställa till sakägaren:

- *Öppna frågor* inbjuder till berättande
- *Slutna frågor* hämmar samtalet
- *Ledande frågor* styr sakägaren

- Frågekategorier i ett kollegialt arbete:
- **Berättarfrågor:** *Kan du berätta mer?* En sådan fråga gör att sakägaren berättar mer vilket gör situationen klarare. Det är en öppen fråga i motsats till en slutna fråga.
- **Klargörande frågor:** Syftar till att få en bättre förståelse av det sakägaren presenterat: *Var? När? Vilka? Hur?*
- **Fördjupande frågor:** *Vad hindrar dig? Vad blir ditt nästa steg? När blir ditt nästa steg? Hur ska du veta att du nått ditt mål?* Dessa frågor syftar till att komma vidare i reflektionen.
- **Utmanande frågor:** *Hur kommer det sig att det är ett problem?* En utmanande fråga kan uppfattas som kritisk, men är till för att hjälpa sakägaren att komma vidare i sina tankar. Kanske hjälpa hen att se det ur ett annat perspektiv.
- **Utforskande/perspektivvidgande frågor:** *Hur ser du på ...? Hur tänker du om detta? Vad innebär detta för dig? Har du funderat över om det spelar någon roll att hon är flicka?* Denna typ av frågor syftar till att belysa frågan ur nya perspektiv.
- **Perspektivbyten:** *Hur tror du att han upplevde det?* Detta är en typ av fråga som syftar till att åstadkomma perspektivbyte. Då synliggörs problemets olika parter vilket möjliggör olika perspektiv på problemet.
- **Mirakelfrågor:** *Om du vaknade i morgon och problemet var löst, hur skulle du märka det?* Mirakelfrågorna ställer sakägarens tänkande *på huvudet* och hjälper till att se situationen från andra perspektiv. När sakägaren formulerar ett svar på den här frågan börjar också en lösning växa fram.

Metakommunikation efter ett kollegasamtal

Vad handlade egentligen samtalet om?	
Vilka perspektiv fördes in?	
Var det någon av de ställda frågorna som verkade särskilt tankeväckande?	
Fanns det fördjupande frågor? Exempel?	
Verkade någon fråga vara särskilt utmanande?	
Kan några erfarenheter av dagens samtal hjälpa dig att utveckla din praktik ytterligare?	

Kan detta sätt att arbeta förändra undervisningen på något sätt?

Vad kan det leda till?

Byt tankar i break out rooms, 7 minuter

Hur blir jag en bra kollegahandledare?

- Frågeteknik
- Kunna föra in andra perspektiv
- Problemanalys
- Fördjupa tankegångar
- Sammanfatta, omformulera
- Hålla strukturen
- Ha koll på vart samtalet bär

Kollegahandledarens starkaste verktyg:

- Kontraktet
- Samtalsstrukturer
- Att arbeta i rundor

Motstånd i arbetsgrupper

<https://www.youtube.com/watch?v=5U6UD3537yw&list>

Hur många har mött motstånd i era handledningsgrupper (eller i andra typer av grupper du ansvarat för)?

Hur har motståndet sett ut? Hur ser det ut?

Exempel på motstånd:

- Att inte hålla överenskomna regler (t.ex. komma försent, inte förberett sig såsom överenskommet, etc.)
- Att tala om "att jag har gärna handledning men inte under de här formerna"
- Att meddela att "jag är helt slut och så ska man hinna detta också"
- Att sitta helt tyst och inte delta fast man är med i rummet
- Att skuldbelägga organisationen, ledningen, elever...
- Att "detta hade jag inte förväntat mig...."

Finns det något **sunt** i motstånd?

Känsla av sammanhang/begriplighet

	begripligt	hanterbart	meningsfullt
Kontraktet/ överenskommelsen Syftet? Dess variabler	För dig? För gruppen?	För dig? För gruppen?	För dig? För gruppen
Samtalsstrukturen Vilken är relevant?	För dig? För gruppen?	För dig? För gruppen?	För dig? För gruppen?
Roller i samtalet/arbetet (sakägare, medhandledare, handledare)	För dig? För gruppen?	För dig? För gruppen?	För dig? För gruppen?
med flera saker			

Flera olika teoretiker (Bion, Janis, Klein, Granström & Stiwne) talar om motstånd på följande sätt:

- att motstånd är olika sätt för individer och grupper att **hantera ångest, stress, påfrestningar och allt för stora krav.**
- att det irrationella i människors beteenden i själva verket **är rationellt och begripligt.**
- att det handlar om **överlevnadsstrategier** som är nödvändiga och ofrånkomliga.

(Granström 2006)

Kan du erinra dig någon gång då du själv "bjudit motstånd"?

Konsten att sabotera ett möte:

- att låta bli att komma i tid, gå för tidigt
- prata om annat
- ej förberett sig som överenskommet
- att inte tagit del av handlingar/information och hävda att man är okunnig
- att inte vara medveten om spelreglerna, glömt dem osv
- vara offer för psykologiska processer som gör dem blinda för sitt eget beteende

”Min” relation till motstånd!?

- Jag utmanas av det...
- Jag provoceras av det...
- Mitt självförtroende påverkas...
- Jag tänker: "de är vuxna människor och vet vad som gäller, jag bryr mig inte..."
- Jag tar ansvar för det...
- Jag blir arg på Skolverket, skolledningen, kommunen....

På vilket sätt kan jag förhålla mig professionellt till motstånd?

Samtalsövning i samband med motstånd: Att analysera utmaningar i era handledningsgrupper

A. Vi arbetar i 5-grupper. Varje grupp utser en ordförande som leder samtalet och en sekreterare som skriver.

B. Var och en i gruppen formulerar ett eller flera problem som du har upplevt i din handledarroll. Det kan vara medvetna eller omedvetna utmaningar från någon eller några gruppmedlemmar, eller något annat.

C. Lista de olika utmaningarna.

D. Resonera sen i gruppen **vilka olika orsaker** ni ser som tänkbara till att problemen har uppstått

E. Vilka olika **lösningsförslag** ser ni på de utmaningar ni tagit upp? Lista orsaker och lösningar/strategier till de utmaningar ni tagit upp.

Utmaningar	Orsaker	Lösningar

F. Ser ni några mönster i era "listor"? Diskutera gemensamt några av lösningsförslagen.

Vilka perspektiv på handledning har förts in under dagen?	
Kunde det ha funnits andra perspektiv?	
Var det något under dagen som varit särskilt tankeväckande?	
Något vi borde fördjupat ytterligare?	
Något som varit särskilt utmanande?	
Kan några erfarenheter från dagens arbete hjälpa dig att utveckla din handledning ytterligare?	