



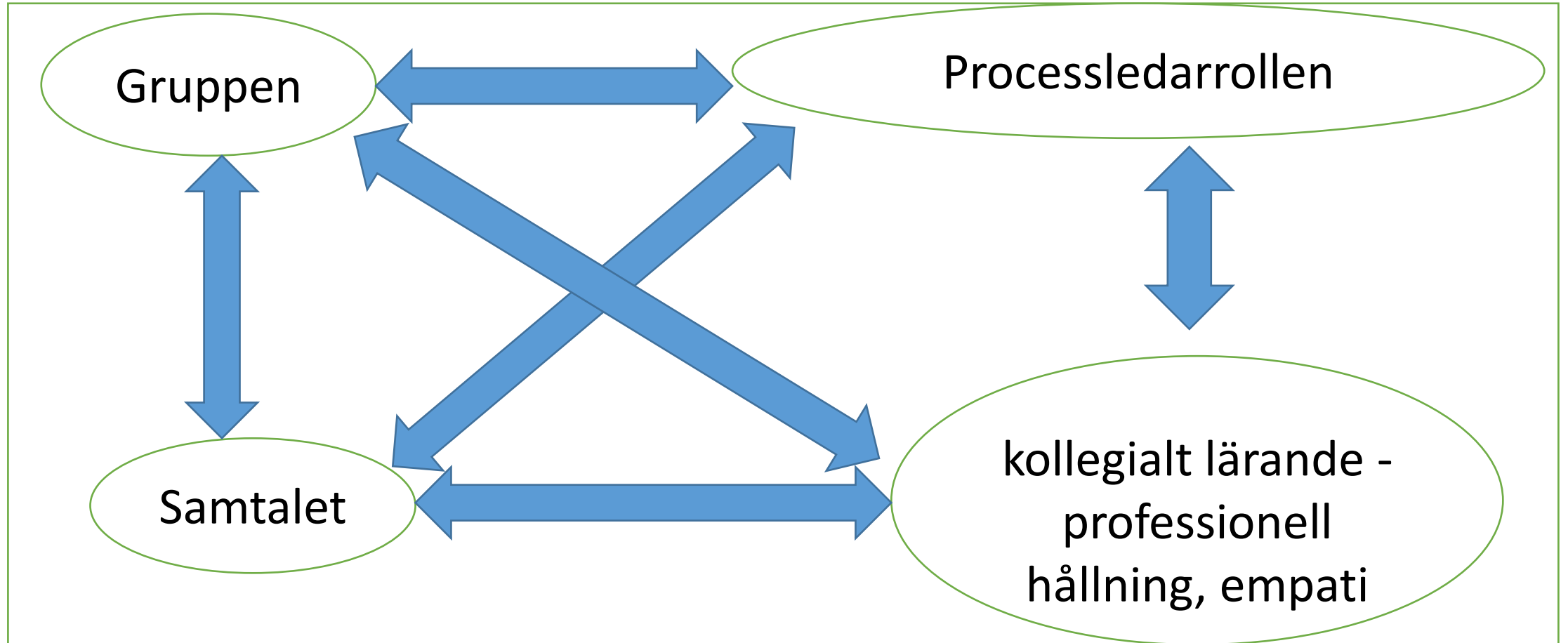
SBS

Kollegiala samtal  kollegialt lärande

Carina Bååth  
Högskolan Dalarna

- Gruppen
- Processledarrollen
- Samtalet
- Professionell hållning - empati
- Kollegialt lärande

Kanske mer så här?



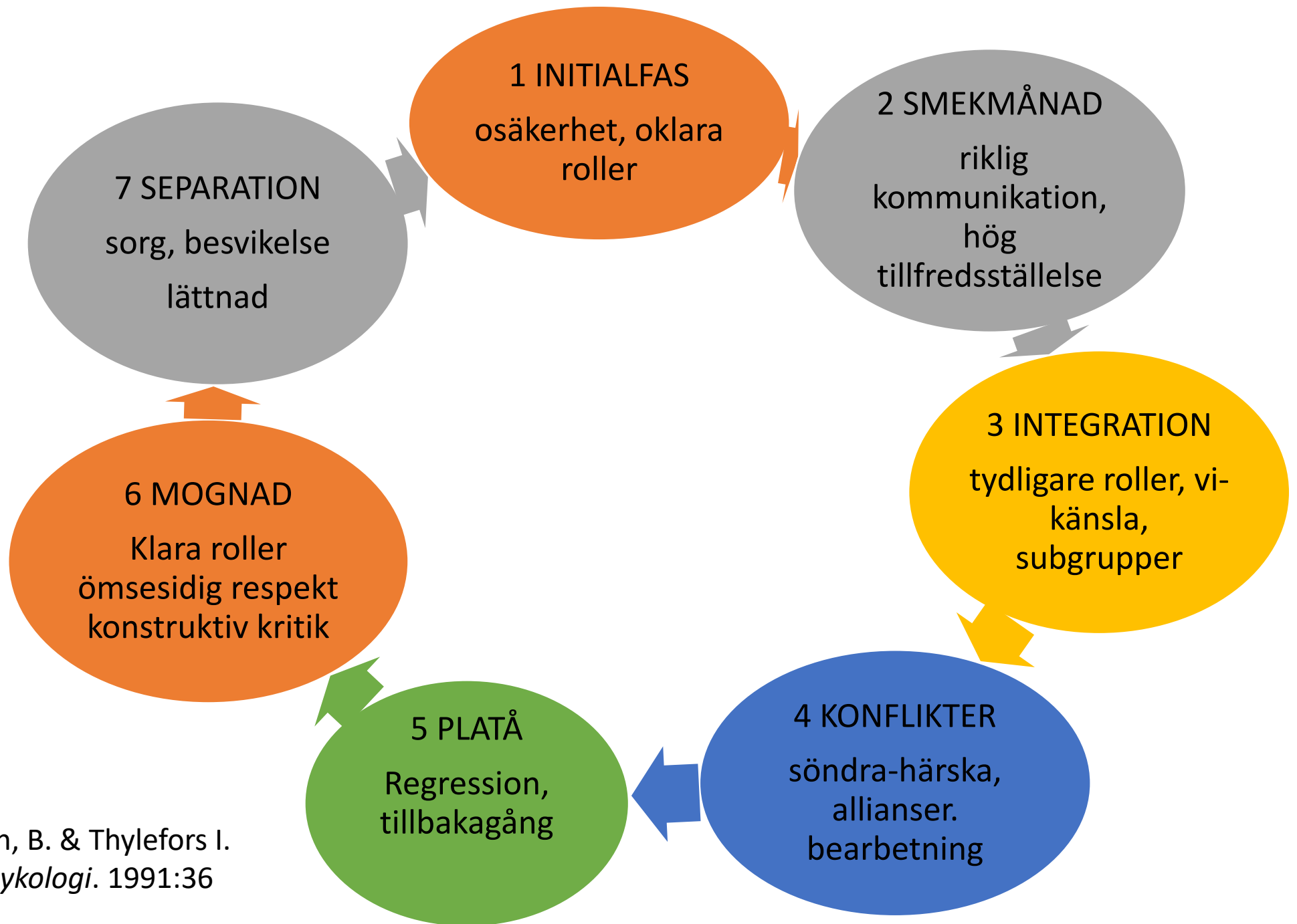
# Gruppen



1. Inledningsfas

2. Mellanfas

3. Slutfas



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

# Utvecklingsfaser

Ann Pihlgren maj 2017

## Gruppen/individ

1. VA ?????

2. VA FAN !!??

3. AHA !!!?

4. HURRA !!!!

## Handledaren

1. Novis

2. Praktikant

3. Specialist

4. Expert

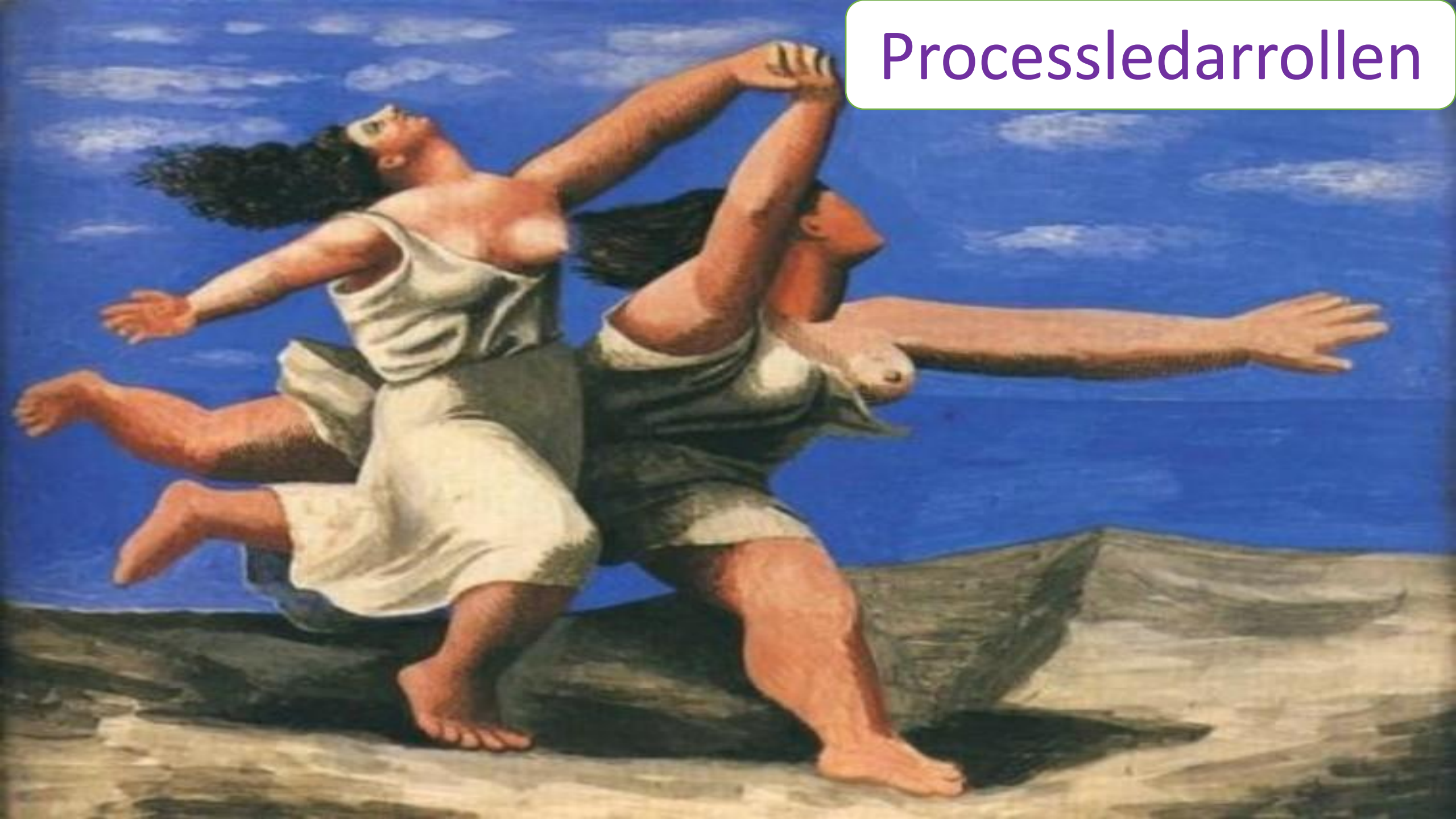
## ”ATT TONA IN GRUPPEN”

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.



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

# Processledarrollen



*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?

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.

# 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 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

## 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.

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

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

Problemlösning – problemhantering, vi stannar en stund



# Samtalet



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

## Lyssna olika, gör skillnad

Interested – verkligen 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

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

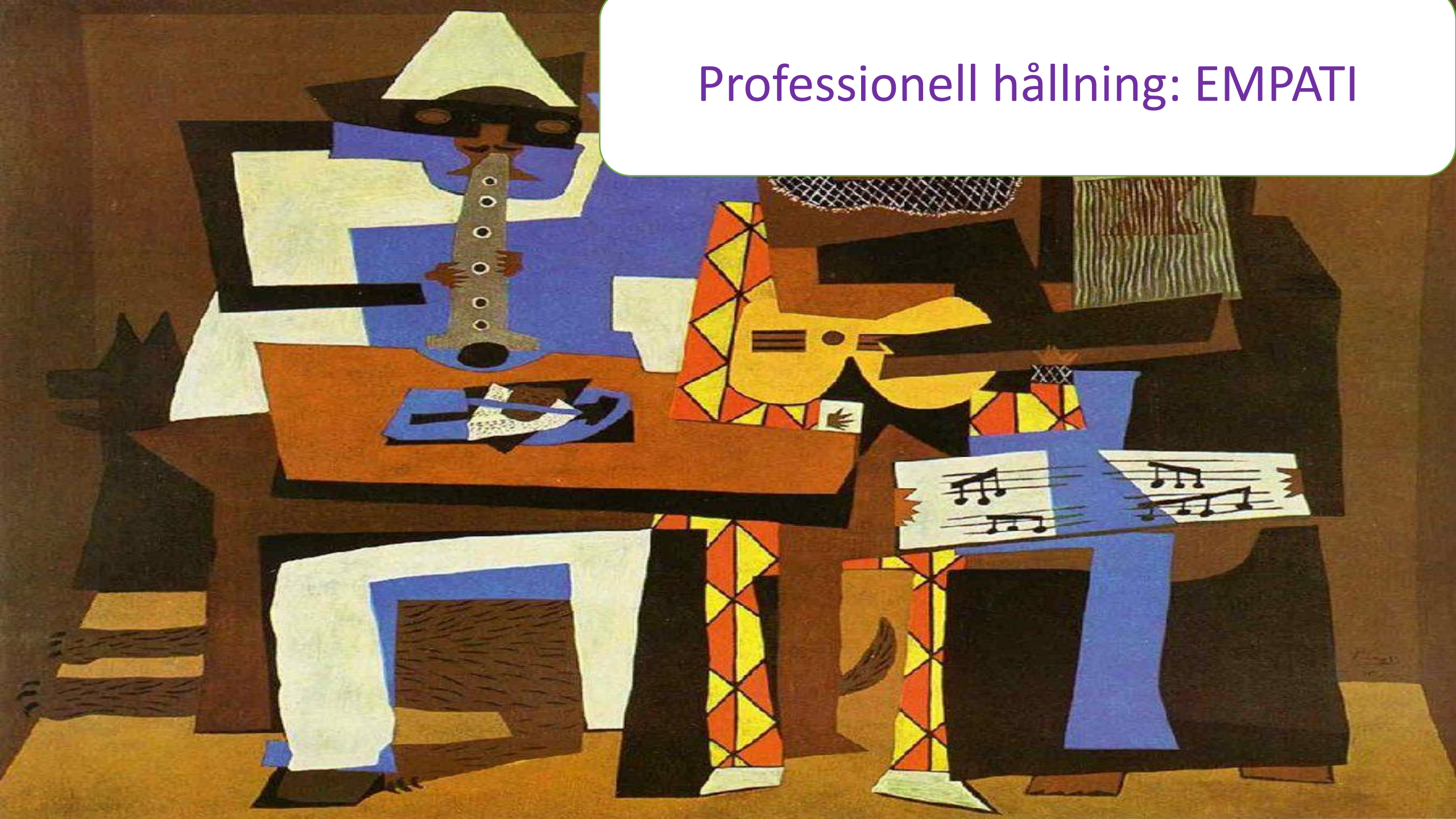
# Ofta är vi fullt upptagna av det egna vetandet/ svaret

- 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?

”Lyssnandet är väl så aktivt och ansträngande  
som berättandet”

Clarence Crafoord

# Professionell hållning: EMPATI



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 ett 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"



## 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: Det vi fokuserar på växer.



## 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



Picasso

*Jag söker inte, jag  
bara finner*



Skolkulturer  
Hur ser det ut hos oss?  
Vart vill vi, hur märks  
skillnaden?  
Hur ska vi ta första  
stegen ditåt?