

Förstelärarnätverk 15 november

Välkomna till förstelärarnätverket!

NÄTVERKSTRÄFF 1, HT 2018

ANDREAS STÅHLBERG

MIKAEL KINDGREN



Agendan för idag – med kollegorna i fokus



- Introduktion och presentation
- Rekapitulera förra året
- Resultaten från enkäten
- Presentera det kommande året
- [En ny portal för förstelärarnätveket genom PÖ](#)
- Kollegialt lärande fördjupning - film och presentation
- Workshop och diskussioner i mindre grupper
- Fika 14:30

Kollegialt lärande - intro



Diskutera en stund vid borden

1. Hur jobbar ni med kollegialt lärande på din skola?
2. Hur ser ni/du på kollegialt lärande som arbetsform
3. Vilka framgångsfaktorer ser ni?
4. Vilka utmaningar ser ni?

Fokus på lärandeprocesser

Lärande - "en bestående förändring av sätt att tänka eller göra", Katz, Ain Dack (2013, 2017)

När lärde ni er något senast, om ni använder denna definition?

Vad innebär den här definitionen för ditt professionella lärande?



Professionellt lärande genom utmaning

Professionellt lärande - "en inre process, där individer skapar professionell kunskap genom att interagera med denna (nya) information på ett sätt som *utmanar* tidigare föreställningar och skapar nya innebörder", Timperley i Katz, Ain Dack (2013, 2017)

Hur preciserar denna tanke professionellt lärande ytterligare?

Vad krävs för att detta ska kunna ske?



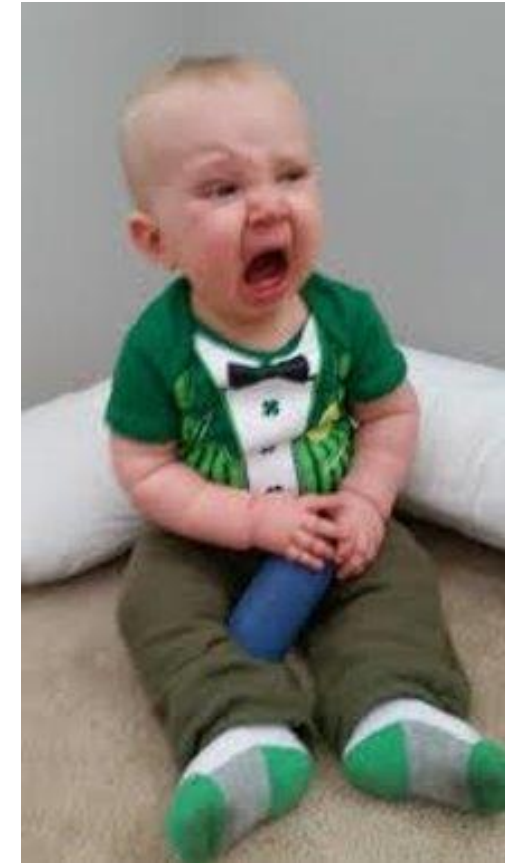
Utmaningar för professionellt lärande

"vi i egenskap av människor är mer benägna att undvika utmaningar än att leta efter dem", Katz, Ain Dack (2013, 2017)

Undvika - "Nej, tack! Jag är inte intresserad."

Assimilation – att anpassa ny information så att den stämmer med våra tidigare föreställningar, istället för att ändra sina uppfattningar så att de anpassas till den nya informationen

OBS, brasklapp! Alla våra föreställningar skall inte förändras bara för att förändras! Allt nytt är inte automatiskt bättre. Men vi bör vara beredda att pröva det nya på allvar och med öppet sinne.



Kollegialt lärande som en väg att nå det professionella lärandet

Kanske är det möjligt att lättare att uppnå ett lärande där de egna föreställningarna utmanas om detta sker tillsammans med kollegorna.

Är det ens möjligt att uppnå ett utforskande och kritiskt granskande förhållningssätt till sin egen praktik utan input från andra?
Med systematik och kontinuitet?



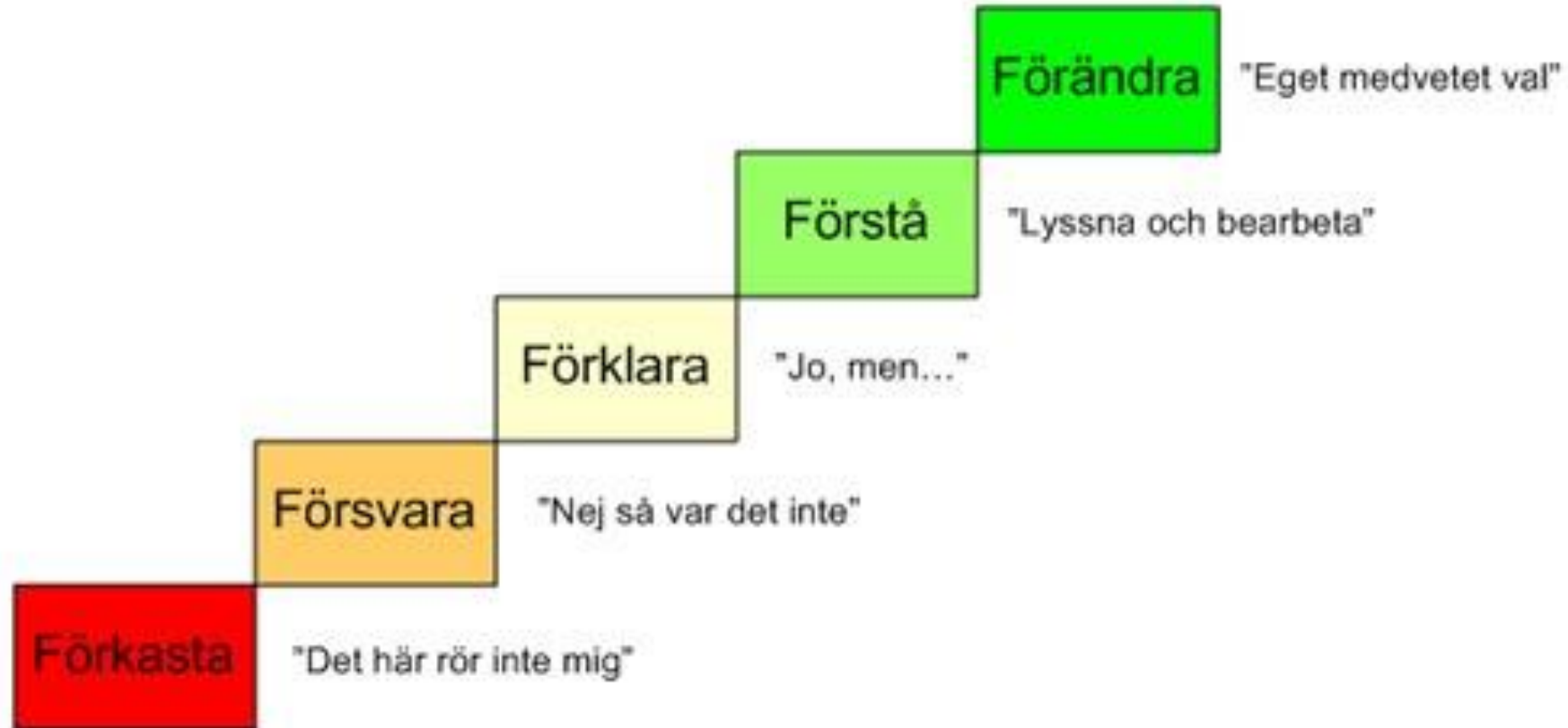
Kollegialt lärande - en möjlig definition

"Metoden kollegialt lärande är en sammanfattande term för olika former av **systematisk utveckling av undervisningen där man genom ett strukturerat samarbete tillägnar sig kunskap och färdigheter**. Kollegialt lärande betonar vägen fram för att lösa uppgifter, formulera problem och **kritiskt granska inte bara andras utan även sitt eget arbete**. En viktig del i detta är att träna på att ge varandra **konstruktiv och framåtsyftande återkoppling**. Det kollegiala lärandet förstärks när kunskap hämtas såväl utifrån som från den egna verksamheten och när samtalet leds av en samtalsledare. Det är viktigt att **de åtgärder och förändrade undervisningssätt som kan bli resultatet av kollegialt lärande prövas kritiskt, bedrivs långsiktigt och följs upp**. En viktig fråga att ställa sig är därför om förändringarna har en verklig effekt på barnens och elevernas utveckling och lärande."

Skolverket, 2018 (fetmarkeringen är vår egen)

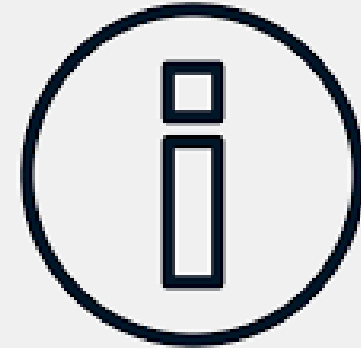
Ge rätt typ av återkoppling

Feedbacktrappan



Tips

- Var positiv och ärlig
- Var direkt, specifik och konkret
- Välj rätt tillfälle
- Var konstruktiv
- Följ upp



Övning

- Gå igenom feedbacktrappan.
- Diskutera i bikupor eller mindre grupper. När hamnar ni på de olika stegen? Vilka strategier kan ni utveckla för att undvika försvar? **Vad behöver göras för att främja aktivt lyssnande?**
- Summera övningen genom att lista framgångsfaktorer

Förslag till deltagarna (aktivitetsidé)



Syftet: Analysera lärares praktik i avseende på specifika och lite utmanande lärmoment (t.ex. elevernas förmåga att analysera och förståelse av innebörden av analys)

1. Lyfter utmanande lärmoment
2. Kollegialt utarbetar undervisningsstrategi. Jobba med framåtsyftande feedback i samtalet med kollegor. Ställ specifika frågor
3. En eller flera prövar denna – observation (eller film)
4. Återträff och utvärdering – vad funkar/ funkar inte och varför? Vad visar observationen
5. Lärträffen följer protokoll för samtal – systematik (se nästa slide)

Exempel på protokoll (lärmöte)

Protokollsteg	Anvisningar
Inledning (2 min)	Mötesledaren går igenom processen - följ stegen, tillrättavisa inte, samarbeta) Den som lägger fram arbetet/uppgiften/pedagogiska dilemman ger en kort förklaring
Beskriva (10 min)	Gruppen samlar in information genom att ställa frågor och beskriver vad de ser (inga omdömen eller tolkningar)
Tolka (10 min)	Gruppen analyserar det aktuella lärmomentet och försöker ge så många tolkningar som möjligt. Varför-frågor ställs för att kunna tolka lärmomentet
Slutsatser vad gäller praktiken (10 min)	Gruppen presenterar och diskuterar sina slutsatser. Slutsatserna ska mynna ut i framåtsyftande feedback
Diskutera nästa steg (5 min)	Läraren som fått feedback sammanfattar vad hen lärt sig och sina tankar om nästa steg.
Reflektioner kring processen (5 min)	Gruppen reflekterar över hur processen fungerade

Protokollmodell för samtalet vid en auskultation

Protokollsteg (börjar före auskultationen)

Anvisningar

Genomgång av det senaste besöket och uppsatta mål (5min)

Vad diskuterades förra gången. Vilka prioriteringar och mål sattes upp inför detta besök?

Inledning (15min)

Kontexten för auskultationen går igenom. Läraren som ska besökas berättar vad besökaren ska koncentrera sig på och hålla utkik efter eller uppmärksamma.

Auskultation (30 min)

Besökaren beskriver vad hen sett (10 min)

Undvik att toka eller bedöma kvaliteten. Värden säger ingenting

Tolkningar av vad som observerats (10 min)

Värden och besökaren tolkar tillsammans. Värden säger först vad hen håller med om och sedan vad hen inte håller med om

Slutsatser vad gäller praktiken (10 min)

Värden och besökaren diskuterar slutsatser för värden och lärarna på skolan

Planera nästa steg (10 min)

Värden sammanfattar. Värden planerar inför nästa besök och hur återkopplingen till övriga lärare ska se ut. Besökaren förblir en kritisk men stödjande partner i samtalet.

Planera nästa besök av en kritisk vän (2 min)

Sker alltid genast för att visa att kontinuitet är en prioritet

Reflektera över processen (5 min)

Båda deltagarna reflekterar tillsammans och delar med sig av eventuellt nya insikter.

Diskutera vid borden

1. Skulle den här typen av arbetsmodell med protokoll, passa för er i eran verksamhet?
2. Vilka vinster ser ni med ett sådant arbetssätt?
3. Vilka svårigheter kan ni se?
4. Vilka modifieringar skulle ni vilja göra?

Ledarskapsstrategier – vad ger effekt?

1. Sätta upp tydliga mål och förväntningar
 2. Tilldela resurser strategiskt
 3. Planera, samordna och utvärdera undervisningen och styrdokumenterna
 4. Garantera en ordnad och stödjande miljö
 - 5. Främja och delta i lärarnas lärande och utveckling**
- "Jag leder eftersom jag vet hur man lär sig"**

/Robinson, Höhepa och Lloyd (2009)