

MOT LÄRARPROFESSIONEN - KOLLEGIALT LÄRANDE

HUR LÄR SIG LÄRAREN? VAD BEHÖVS FÖR LÄRARES LÄRANDE?

DIALOG 2019

Mariehamn 7.2.2019

Merja Olkinuora

Bildningschef Ingå

UTBILDNINGSANORDNARENS ANSVAR

Utbildningsanordnaren ska skapa förutsättningar för att skolorna ska kunna tillämpa principerna och utveckla sin egen verksamhetskultur i samma riktning. Målet är att skapa en **verksamhetskultur som främjar lärande**, delaktighet, välbefinnande och en hållbar livsstil.

Grunderna för läroplanen för den grundläggande utbildningen 2014

VERKSAMHETSKULTURER 1

- **Den individualistiska** – varje lärare sköter sitt
- **Den balkaniserade** – samarbete i små grupper med egna särintressen
- **Den krystade kollegiala** – samarbete genom påbud av t.ex. rektor, bildningschef
- **Den professionella** – lärare initierar och genomför själva förbättringar

(Hargreaves & Fullan)

VERKSAMHETSKULTURER 2

- **Särboskolan:** Lärare arbetar åtskilda från varandra. Var och en sköter sitt. Rutinmässigt arbete. Saknar vision.
- **Den familjära skolan:** Informella kontakter mellan lärare. Alla säger sig trivas. Utvecklingsinitiativ tas individuellt av lärarna. Rektor en i gruppen. Som mål att överleva en komplex verksamhet.
- **Den professionella skolan:** Lärarna uppfattar varandra mer som kollegor än som vänner. Stort utrymme för pedagogiska frågor. Tänker att problem löses bättre tillsammans än på egen hand. Fortfarande utrymme för individuellt initiativtagande och individuell utveckling.

(enligt Staessen i Blossing 2003)



- Vad tänker du om kulturbeskrivningarna?
- Känner du igen dig och den organisation du verkar i?
- Hur syns det?
- Kan/vill/vågar du påverka?

FORMELLT OCH INFORMELLT

- struktur
- resurser
- regelsystem
- mål
- organisation
- praxis
- attityder
- normer
- värderingar
- osynligt regelsystem
- kollektiva försvar
- myter
- hjältar, helgon

LÄRANDE ORGANISATION

En lärande organisation är kärnan i verksamhetskulturen

- Skolan ska fungera som en lärande organisation som stödjer **alla sina medlemmar** i lärandet. Den lärande organisationen ska utvecklas genom dialog. ... Betydelsen av pedagogiskt och delat ledarskap betonas och ledarskapet inriktas framför allt på att trygga förutsättningarna för lärande.
- En lärande organisation ska **skapa förutsättningar** för medlemmarna att lära sig tillsammans och av varandra... En lärande organisation ska uppmuntra alla sina medlemmar att försöka och att lära sig också av misstag. Den ska ge medlemmarna **lämpliga utmaningar** och hjälpa dem att hitta och dra nytta av sina styrkor.

(LP 2014, kap 4.1 Principer för utvecklandet av verksamhetskulturen)



- Hur skapar vi ett professionellt förtroende i arbetet?
- Hur stödjer vi våra kollegor?
- Hur utmanas vi att undersöka våra övertygelser?
- Vad betyder lärarens autonomi i arbetsgemenskapen?

FÖRSTÅELSE OCH MOTIVATION

Hur förstår man sitt arbete?

- **förståelse 1)** att optimera separata motoregenskaper
- **förståelse 2)** att optimera samverkande motoregenskaper
- **förståelse 3)** att optimera utifrån kundens perspektiv

(Sandberg & Targama)

UTBILDNING – FORTBILDNING – SKOLNING – UTVECKLINGSINSATS



SPRAY AND PRAY

KOLLEGIALT LÄRANDE för alla grundskolans lärare i Sigtuna kommun startade 2013

- dåliga utbildningsresultat -> skolutvecklingsprogram
- rektorsgrupp aktivt med i processen
- samtalsledare på varje skola
- alla lärare på alla skolor
- flerårig och systematisk process
- innehåll: bedömning för lärande & informations- och kommunikationsteknik & språkutvecklande arbetssätt (**BFL+IKT+SUA**)

=> SIGTUNABOXEN



Samtliga kommunala grundskolor organiserat för kollegialt lärande, för utveckling av undervisningen i s.k. samtalsgrupper, minst var 4:e vecka, minst 1,5 h.



Samtalsledare



Lärare

Elever





Lärare lär av och med varandra

Lärare möts i samtalsgrupper var fjärde vecka med en samtalsledare

Personlig handlingsplan för de kommande fyra veckorna görs upp

Fast mötesordning för samtalsgruppen:

- Introduktion och rutinärenden (5 min)
- Så här går det (45 min)
- Formativ bedömning - nytt lärande (15 min)
- Personlig handlingsplan (15 min)
- Vad gav mötet (10 min)

Varje lärare utvecklar **sin praktik** med gruppens stöd

Handlingsplan BFL 2013

Namn: _____

Undervisar i: _____ Skola: _____ Distrikt: _____

Förberedelser för att presentera mina insatser för gruppen

Jag har redan förra mötet provat att: _____

Jag blev bestäm av: _____

Av min insats har jag fått mig att: _____

Planering för insatser under den kommande månaden

Ange en insats som du ska fokusera på till nästa möte.

- Jag ska vid varje lektion med 9A i biologi skriva på tavlan vad som är lärandeförhållanden (kunna, kunna göra, kunna visa). Jag ska med varje lektion i 9A i biologi vara mycket noggrann med att förstå ordet till alla elever. Hur???
- Mål- och resultat.
- Personligt som svar.
- Våra med elever som inte omedelbart svarar.

Vilken förändring tänker du dig att detta skall ge?

Vilken(-a) klass(-er) ska du göra detta i?

Vilka problem kan ev. tänkas uppkomma och hur kan de lösas?

Vem kan ev. hjälpa dig?

Vad ska du göra mindre av?

Formativ utvecklingsplan för lärare

För utveckling och synliggörande av lärares undervisning



Aktivera eleven som ägare av sin egen läroprocess ▶



Tydliggör mål och kunskapskrav ▶



Skapa aktiviteter som synliggör lärandet ▶



Återkoppling som för lärandet framåt ▶



Aktivera eleverna som läresurser för varandra ▶



<http://www.sigtuna.se/Barn--Utbildning/Skolutveckling-/Sigtunaboxen/>

#sigabox

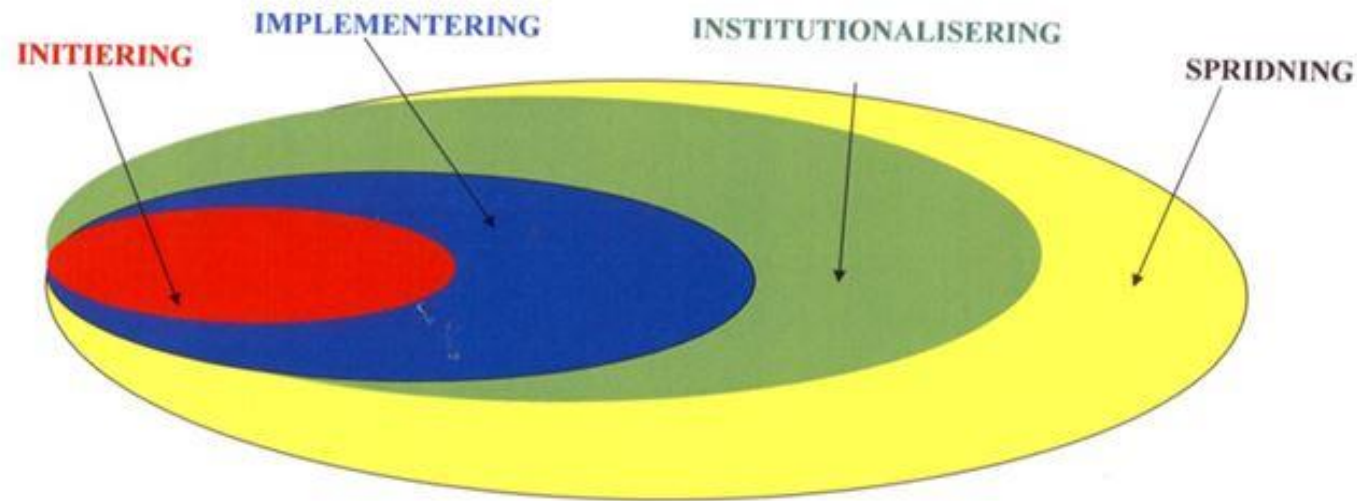
Varför Sigtunaboxen, jo.....

- Ger **alla** elever skickliga lärare
- Ger **alla** elever framtidens kunskaper och förmågor
- Ger **alla** elever möjligheter till att äga sitt lärande och få mycket goda kunskaper
- Ger högre kunskaper i **alla** ämnen
- Möjliggör bättre inkludering av elever i behov av särskilt stöd

FASER FÖR UTVECKLINGSARBETE
Enligt fil dr Ulf Blossing

Förbättringsarbete tar tid!

1. Initiering
2. Implementering
3. Institutionalisering
4. Spridning



VÄSENTLIGA FÖRUTSÄTTNINGAR

- En tydlig organisation med ett lärandeorienterat ledarskap
 - En utvecklingsbefrämjande kultur
 - En gemensam förståelse av att förändring är en fortgående process som sker över tid
- 
- Three parallel white lines of varying lengths are positioned diagonally in the bottom right corner of the slide, pointing towards the top right.

PRAKTISKA FRÅGOR

- tid
 - innehåll
 - organisation
 - stöd
 - chefs roll (rektor, bildningschef)
 - motivation och förståelse
- 
- Several white lines of varying lengths and slopes are positioned in the bottom right corner of the slide, creating a modern, abstract graphic element.



- Vad har ni för strukturer/rutiner/kulturer som främjar kollegialt lärande?
- Vad skulle kunna vara ert nästa steg?

REFERENSER

- Hargreaves & Fullan
Professionellt kapital - att utveckla undervisning i alla skolor
Studentlitteratur 2013
- Blossing
Skolförbättring i praktiken
Studentlitteratur 2003
Kompetens för samspelade skolor
Studentlitteratur 2008
- Sandberg & Targama
Ledning och förståelse: en förståelsebaserad syn på utveckling av människor och organisationer
Studentlitteratur 2013
- (Timperley
Det professionella lärandets inneboende kraft
Studentlitteratur 2013)

