

FÖRBÄTTRING
I EN FÖRÄNDRINGSTRÖTT
SKOLA
ETT UNDERSÖKANDE
TILLVÄGAGÅNGSSÄTT

VIVIANE ROBINSON

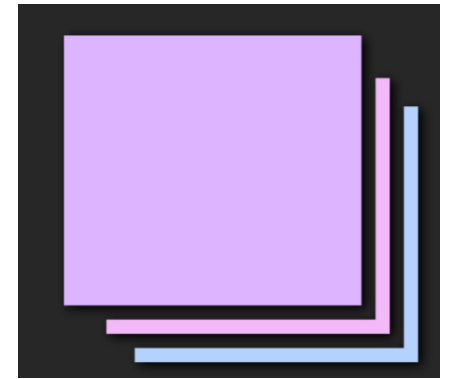
Disposition 5/12

- * Sammanfattning av kap 5-6
- * Diskussion i grupper
- * Samling/sammanfattning av diskussioner
- * Utvärdering och avslutning

Kapitel 5

Coaching av rektorer utifrån ett undersökande tillvägagångssätt

1 Undersöka och utmana tankesättet (3 lager)



1

Erbjuda relevant kunskap

- Komma med gissningar
- Formulera frågor för att kontrollera sina gissningar
- Erbjud utvärderingsnormer

Upprätthålla ett gemensamt fokus

Interpersonella beteenden

Ställa direkta frågor

Utmana tankesättet

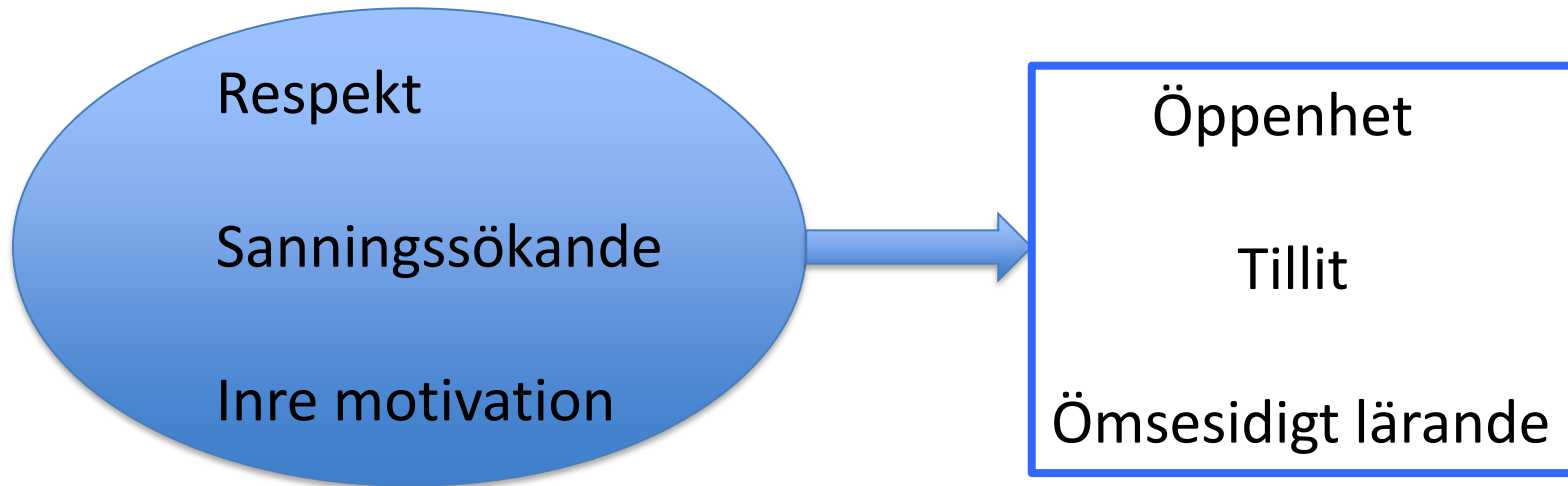
**Kontrollera egna
uppfattningar**

Viktiga aspekter
av rektorns teori

```
graph LR; A[Ställa direkta frågor] --> D[Viktiga aspekter av rektorns teori]; B[Utmana tankesättet] --> D; C[Kontrollera egna uppfattningar] --> D;
```

The diagram illustrates the concept of maintaining a common focus through interpersonal behaviors. On the left, a large purple oval contains three bolded text items: 'Ställa direkta frågor', 'Utmana tankesättet', and 'Kontrollera egna uppfattningar'. Three purple arrows originate from these items and point towards a purple-bordered rectangular box on the right containing the text 'Viktiga aspekter av rektorns teori'. Above the oval, the text 'Interpersonella beteenden' is written in a blue, outlined font.

Interpersonella värdena



Komplement till interpersonella beteenden!

#2 Den självrefererande kritiken

- Lyssna och identifiera värderingar/önskningar
- Beskriva inkonsekvenser som man lägger märke till
- Kontrollera om observationerna är korrekta

3 Ignorera och omformulera

- Beskriva handling
- Ignorera övertygelser i handlingsteorin
- Omformulera handlingarna
- Självrefererande kritik för att förklara alternativa teorin

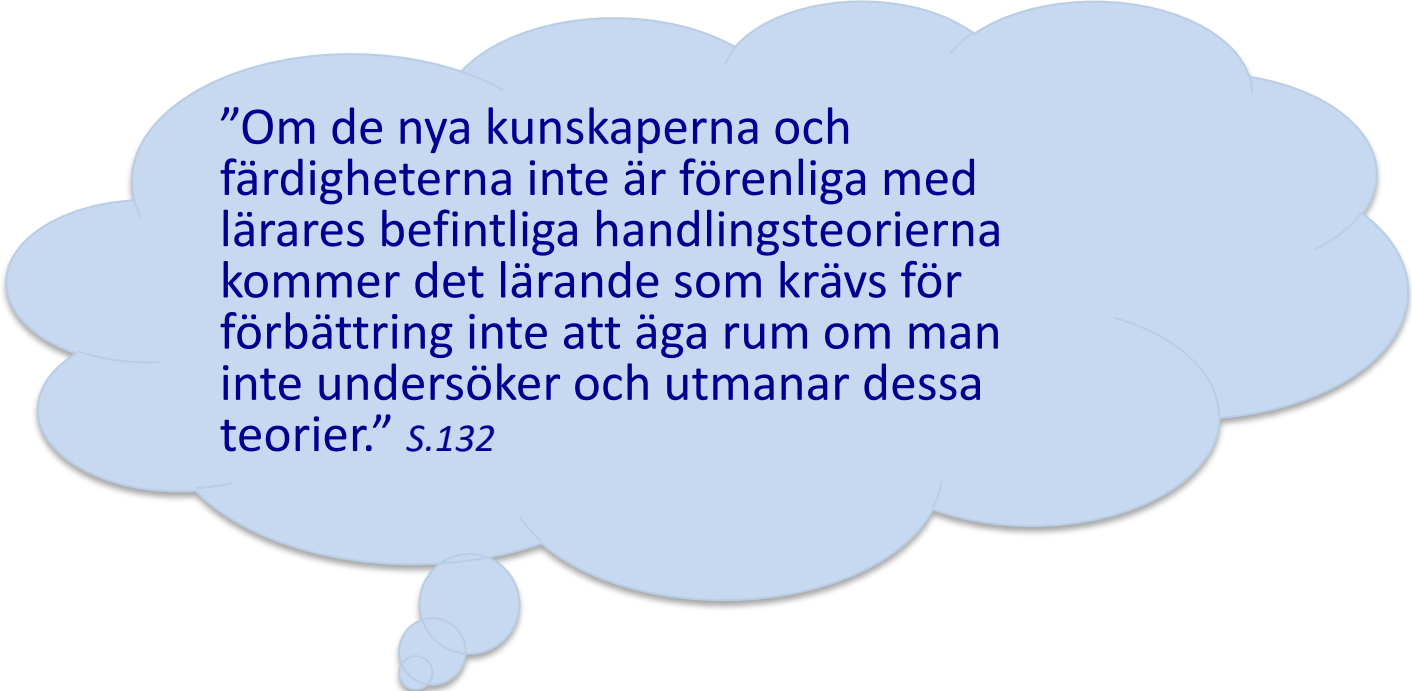
...eftersom det argumenterande tillvägagångssättet kan skapa positiva resultat är det inte alltid nödvändigt att tillämpa en undersökande arbetsätt. s.127

Kapitel 6

Professionellt lärande utifrån ett undersökande tillvägagångssätt

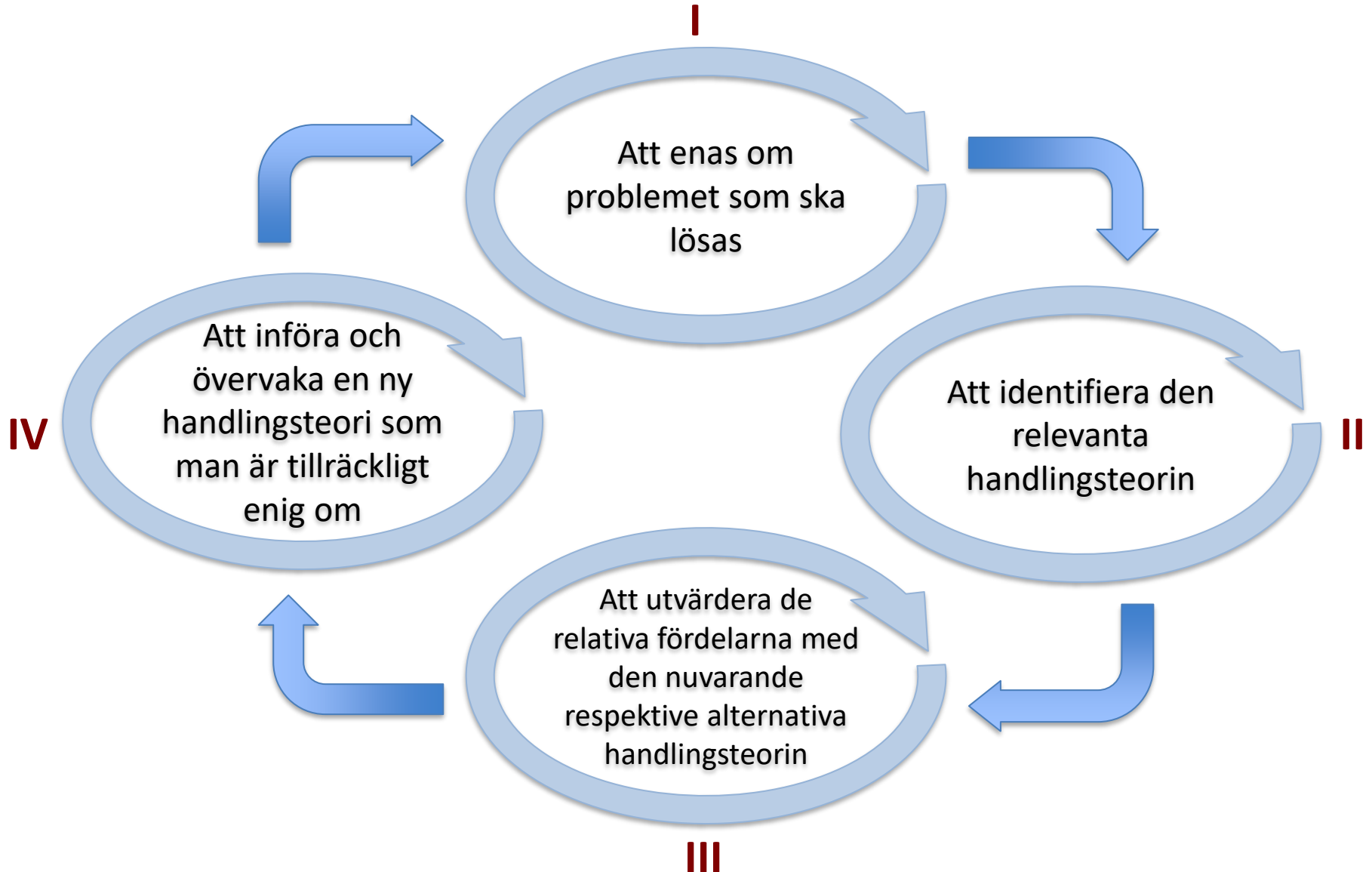
Professionellt lärande - kurser

- Undersöka förutfattade meningar om ämnet
- Integrera nya ideer med befintliga



”Om de nya kunskaperna och färdigheterna inte är förenliga med lärares befintliga handlingsteorierna kommer det lärande som krävs för förbättring inte att äga rum om man inte undersöker och utmanar dessa teorier.” *s.132*

Det undersökande tillvägagångssättets fyra faser



Fas I –enas om problemet

- Rektorerens problem
- Kursutformningsproblemet

Informationsinriktade kurs

Svag fokus på handlingsteorier

9,5 timmar ren information

3.5 timmar egen reflektion



Kurs som identifierar, utvärderar och reviderar handlingsteorin

En stor mängd tid till detta

Fas II- Identifiera handlingsteorin

Generell

Relevanta övertygelser

- 1 Rektorer är tjänande ledare som ska offra sin egen tid för att skydda lärarnas tid.
- 2 Rektorer ska skydda sina lärare från obehag (exempelvis klagomål från föräldrar).
- 3 Rektorer måste behålla kontrollen eftersom de är såväl juridiskt som personligen ansvariga för allt som händer på skolan.
- 4 Om rektorer gör saker själva kan de känna sig säkrare på att det blir bra gjort.
- 5 Systemet är otydligt beträffande vad som är rimligt att delegera.



Handlingar

Generellt sett ...

- 1 ägnar rektorer för lite tid åt centrala förbättringsaktiviteter
- 2 ägnar rektorer mycket tid åt uppgifter som
 - a att rycka in för andra och utföra andras arbetsuppgifter
 - b att hantera problem som handlar om elevernas beteende (exempelvis avstängningar eller klagomål från föräldrar)
 - c att personligen hantera infrastrukturfrågor (exempelvis byggnader)
- 3 ägnar rektorer mycket olika stor del av sin tid åt de uppgifter de själva styr över (en variation på mellan 17 och 54 procent av tidsanvändningen). De
 - a delegerar mindre än motsvarande position i andra branscher
 - b har omfattande samråd i många frågor
 - c deltar i många möten.



Konsekvenser

Indikatorer visar på

- 1 en försämring av rektorers hälsa och välbefinnande
- 2 en hög nivå av stress
- 3 att 94 procent av rektorerna bedöms ha en alltför stor arbetsbörda.

MEN TROTS DETTA

- 4 är det många som är nöjda
- 5 är det i genomsnitt sju sökande per rektorstjänst i den australiska delstaten Victoria.

Personlig

Relevanta övertygelser

- 1 För att vara en bra rektor för den här skolan måste jag svara föräldrar omedelbart och personligen.
- 2 Det finns en tradition av att göra det, och om jag bryter mot den förlorar jag mitt anseende.
- 3 Jag måste leva upp till andras förväntningar på mig, och det förväntas att jag ska reagera snabbt på administrativa krav och önskemål.
- 4 Jag kommer att bedömas på ett negativt sätt av mina överordnade om jag reagerar långsamt på deras krav och önskemål.
- 5 Att leda undervisning och lärande kommer efter de mer akuta administrativa uppgifterna.
- 6 Det är själviskt att prata om sina egna behov och sin egen stress.



Handlingar

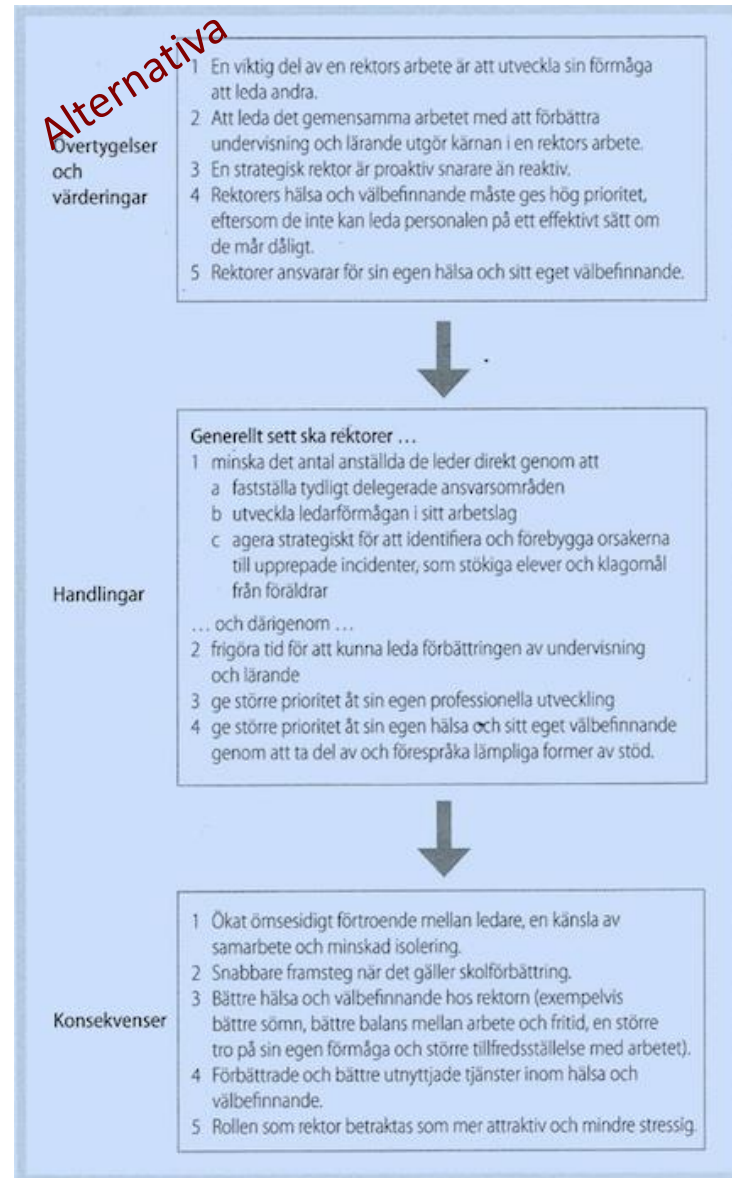
- 1 Jag ägnar ...
 - a 30 procent av min tid åt administrativa uppgifter (exempelvis att tillgodose krav och önskemål/hantera arbetsmiljöfrågor)
 - b 30 procent av min tid åt kontakter med föräldrar, telefonsamtal och personallfrågor, exempelvis konflikter mellan anställda
 - c omkring 20 procent av min tid åt att hantera stökiga elever
 - d minimal tid åt att leda förbättring av undervisning och lärande.
- 2 Jag besvarar omkring 30 till 40 e-postmeddelanden om dagen.



Konsekvenser

- 1 Jag känner mig "bakbunden" och upplever en hög nivå av anspänning.
- 2 Jag känner mig överväldigad och upplever att jag går runt i cirklar.
- 3 Jag sover dåligt.
- 4 Jag känner mig otillräcklig på jobbet, som om jag inte ledde undervisningen och lärandet.
- 5 Jag är omtyckt, men elevernas resultat har inte förbättrats.

Fas III- Nuvarande vs alternativa handlingsteorin



Fas IV- genomföra övervaka en ny handlingsteori

- Radikalt annorlunda schema
- Handledare som stöd i stället för informationsgivare
- Omvänd förhållande: mer tid att undersöka egna handlingsteorier

Argumenterande eller undersökande???

Argumenterande :

Presentera ny information och nya ideer

Innehållet förenligt med befintliga handlingsteorier

Undersökande:

Spänning mellan innehåll och befintliga handlingsteorier

Tidig återkoppling om det planerade tillvägagångssättet

Missuppfattningar/motstånd kräver undersökande tillvägagångssätt.

Redo för övergång

Diskussionsgrupper

Grupp 1	Grupp2	Grupp 3
Alexander Helena Tove	Anna Karin Camilla	Lena Anders S Marie

”Jag tycker att bokens främsta styrka är den genomgående tonvikten på att arbeta med och genom andra människor och på det interpersonella och kognitiva arbete som detta kräver. ” s 159

Utvärdering

- *Vad har varit bra gällande innehåll och form?*
- *Vad behöver utvecklas i innehållet och formen av bokcirkeln?*



WHEN I TALK TO MANAGERS,
I GET THE FEELING THAT
THEY ARE IMPORTANT.

WHEN I TALK TO LEADERS,
I GET THE FEELING THAT
I AM IMPORTANT.

TACK!

