

[Forsiden](#) | [Arbejdsliv](#) | [Hvordan man bliver lærer i eget hus – igen!](#)

Hvordan man bliver lærer i eget hus – igen!

OK 13 stiller krav til personalet i gymnasieskolen om en anderledes måde at arbejde på. I øjeblikket eksperimenteres der rundt omkring på skolerne med fælles forberedelse, fastholdelse, udbygning af teamsamarbejdet og meget mere, og overenskomsten stiller også nye krav til lærerne, hvad angår samarbejdet med eleverne, med kollegerne og med ledelsen. Denne kronik giver et konkret bud på, hvordan kollegial supervision kan revitalisere læreren i forhold til disse anderledes måder at arbejde på i forhold til kursister, som kalder på klare, relationsskabende og handlekraftige autoriteter i klasserummet.

Dato_ 13. maj 2015

Tekst_ Anne Karin Smidt og Cathrine Lønholdt

I 2010, hvor arbejdet med at indfri 95 procent-målsætningen er på sit højeste, udtrykker lærerne på Thy-Mors HF & VUC et stort behov for at få supervision på deres undervisning. De nye, unge kursisttyper, som i de år strømmer ind på VUC'erne, er en faglig og pædagogisk udfordring, hvor lærerne anser kollegial supervision som en vigtig refleksionsmetode til at udvikle en undervisning, der kan imødegå de nye krav om at drage omsorg for kursisterne, samtidig med at der stilles tydelige faglige og dannelsesmæssige krav i klasserummet. I fastholdelsens navn er der fokus på klasserumskultur(er) og klasserumsledelse, men alligevel falder mange kursister fra. Det slider på hele organisationen – ikke kun hos lærerne, men også i administrationen, i studievejledningen, i teamene og i ledelsen. Således er der i hele organisationen et ønske om et fælles indsatsområde. På

Om Anne Karin Smidt og Catherine...



Anne Karin Smidt

Erhvervspsykolog, aut.cand.pæd.psych.



Catherine Lønholdt

Cand.mag., MLP, pædagogisk hf-leder på Thy-Mors HF & VUC

Thy-Mors HF & VUC ser vi en tværgående gruppeindsats som svaret på tidens didaktiske udfordringer, hvor ønsket om højnelse af refleksionskompetencen står helt centralt hos alle medarbejdergrupper.

Organisering af kollegial supervision

Pædagogisk Udvalg reagerer på denne udfordring og iværksætter – med ledelsens klare støtte – et stort, treårigt projekt med kollegial supervision som omdrejningspunkt. Projektets positive resultater beror på nogle væsentlige organisatoriske grundtræk.

Progression, stilladsering, tidsplan og pædagogisk ledelse (en pædagogisk leder på skolen, en ekstern konsulent med speciale i kollegial supervision og en intern følgegruppe) er væsentligt for udviklingen af den lærende organisation og består af tre faser: En pilotfase, hvor tre supervisionsgrupper afprøver forskellige supervisionsværktøjer og evaluerer formativt sammen med følgegruppen og den eksterne konsulent. Ud af pilotprojektets erfaring, ønsker og anbefalinger udvikler konsulenten Den Nordjyske Model (se model nedenfor). År to nedsættes fem nye supervisionsgrupper, som herefter formativt evaluerer deres arbejde med Den Nordjyske Model, og projektet justeres igen. År tre er året, hvor organisationen gradvist skal implementere metoden uden ekstern konsulent. Fire resourcepersoner har hver en supervisionsgruppe, som de faciliterer og træner. Ud fra et mesterlæreprincip anvender de fire resourcepersoner de metoder, som de har lært af den eksterne konsulent i projektets to første leveår. Omkring 60 procent af medarbejderne har indtil nu været med i projektet, og der er et ønske om, at kollegial supervision fortsat skal være et tilbud til lærerne.

Hvad er kollegial supervision?

Kollegial supervision er en aftalt struktureret samtale. I dette projekt går en observation i klasserummet forud for den kollegiale supervision. Den lærer, der ønsker supervision, definerer på forhånd, hvad han/hun ønsker at blive observeret på. Som støtte får deltagerne særlige styreark til dette arbejde.

Opstartsdag for alle

Kickoff-dagen er en opladning og invitation til projektet. Indholdet er at undervise i kollegial supervision og at bygge den enkelte gruppe op i forhold til tillid og kontakt, formulering af forventninger til hinanden samt lave aftaler for samarbejdet. Desuden formulerer den enkelte deltager sin udviklingsplan ud fra konsulentens rammesætning (se nedenfor). Konsulenten gennemgår Den Nordjyske Model og træner gennem øvelser deltagerne i denne. Den Nordjyske Model er en samtale i tre faser: (1) viden om og træning i at få kontrakten med supervisanden på plads, (2) viden om og træning i at stille forskellige kategorier af spørgsmål og (3) afrunding, opsummering og formulering af en realistisk og målrettet handleplan med supervisanden. Desuden arbejdes der på denne dag med forskellen mellem at observere, give feedback og supervisere.

Supervisionsgrupperne arbejder uden ekstern konsulent.

De enkelte supervisionsgrupper træner i at observere hinandens undervisning (parvis), at give feedback og efterfølgende at supervisere på dette i gruppen (på tre-fire deltagere) med de øvrige som reflekterende team.

Gruppearbejde med ekstern konsulent

Fire gange efter kickoff mødes supervisionsgrupperne med konsulenten, hvor de træner i at supervisere efter observationer og i at give feedback. Der er både opfølgning på de enkeltes udviklingsplaner

og gennemgående fokus på fælles temaer – eksempelvis de første fem minutter af en lektion, opbygning af klar og robust klasserumskultur, håndtering af heterogene grupper, metodeudvikling, slippe kontrollen og gå væk fra katederet, kursistaktivering og så videre.

Pædagogisk døgn

Vi tager ud af huset og videndeler om projektet, giver gensidig inspiration, afprøver Den Nordjyske Model, afprøver rollen som interviewer, supervisand og observatør. Deltagerne deler viden og erfaringer om udbytte og faldgruber ved kollegial supervision. Ideen er at udbrede kendskabet til kollegial supervision – også til dem, der ikke deltager i projektet på dette tidspunkt.

Resultater

På Thy-Mors HF & VUC har vi ved afslutningen af projektets år to på et følgegruppemøde samlet deltagernes evalueringer af kollegial supervision. Vi har her identificeret fire centrale områder, hvor oplevelsen af kvalitet er steget markant:

Klasserummet

De strukturerede samtaler giver et refleksionsrum til en lærer i forhold til håndtering af uforudsigelighed, øger forståelse for, hvad der kan være på spil i kursistgruppen, og hjælper til at finde nye måder at starte timen op på. Når en lærer går ind i klasserummet, har han/hun en intenderet lektionsplan hvad angår struktureringen og formidlingen af stoffet, samtaler med kursister og opsamling på – og eventuelt evaluering af – læring. Ikke altid går det som planlagt. Det kræver ganske meget på stående fod at skulle justere, ændre, tilpasse, improvisere. En lærer skal skabe og holde rum. De første fem minutter er afgørende for at få kursisterne tunet ind på stoffet, på hinanden og på læreren – og dermed på resten af modulet. Mange af deltagerne har arbejdet med disse temaer og sammen fundet måder at håndtere klasserummet på: "Vi har i teamet fået styrket muligheden for at have fokus på klassens problem". "Man får en større forståelse for kursisters og kollegers oplevelser af deres situation".

Den reflekterende praktiker

Deltagerne er blevet bedre til at observere sig selv og vurdere, hvordan deres handlinger virker i praksis, og til at kunne gribe ind og justere undervejs. Det er en metarefleksion, der er en forudsætning for, at også kursisterne kan udvikle sig og dermed gennemføre deres uddannelsesforløb.

Den kollegiale supervision øger refleksionskompetencen. At få stillet inspirerende spørgsmål til sine udfordringer er berigende. Dette projekt viser, at der er et stort potentiale i at dele dilemmaer via den systematiske refleksion – såvel før en undervisning (before-action) som observation i timen (in-action) og efter undervisningen (after-action):

"De rammesatte samtaler er helt anderledes end snakken på lærerværelset". "At stoppe op og bruge de redskaber, der er i dialogen, giver muligheder for afklaring og fordybelse. Det giver en slags ro at erkende, at man altid har nogle handlemuligheder."

"Systematikken i metoden er god og betyder meget. Den reducerer ensomheden og giver handlemuligheder og sparring. Supervisionen giver nye ideer og handlemuligheder – 'posen går fra at være tom til at være fuld'. Blevet udfordret på vante tankesæt.

Styrker den systematiske observation."

”Dét, jeg lærer mine kursister i matematik – det gælder jo også mig selv! Den analytiske del af supervisionen er en vigtig pointe i den sammenhæng.”

Mindre ensomhed

Mange nævner, hvorledes supervisionsprojektet har været med til at reducere ensomheden i lærergerningen. At dele vanskeligheder, tvivlsspørgsmål, dilemmaer, udfordringer, besværligheder, glæder, succeser på en klargørende, lærende og struktureret måde er grundlæggende for udvikling, udfoldelse, selvforståelse og ikke mindst øget pædagogisk handlekompetence. At gøre det i en gruppe styrker robustheden betydeligt: Deltagerne kan spejle sig i hinandens problemstillinger. Den ensomhedsfølelse, der ofte forbindes med at opleve problemstillinger, reduceres betydeligt ved at dele det i en gruppe på en systematisk og aftalt måde. Deltagerne bliver vidner – og genstand – for hinandens identitetsudvikling.

”Samarbejdet med kollegerne giver et fællesskab. Man oplever andre sider af kollegerne. Det betyder noget, at man deler nogle grundvilkår med kollegerne: At vide, at det ikke kun er mig, hjernen brænder sammen på, og at vide, at vi sammen har en nøgtern og professionel tilgang til udfordringerne.”

”I forhold til fastholdelse er gevinsten noget helt andet end den daglige, praktiske problemløsning. Det, at vi giver os selv plads til at være ’i proces’, er meget vigtigt for et team. Det er to forskellige verdener!”

”Vi er mere tilfredse. Vi er mere kvalificerede. Vi er blevet meget mere strukturerede.

Ser vores kolleger som mere vedkommende og kompetente.”

Lærer i eget hus – igen

Som professionel bevæger man sig mellem flere modsatrettede tilstande og følelser:

Følelser som håb, glæde, frustration, vrede, ked-af-det-hed, skuffelse, sårbarhed, utilstrækkelighed, lykke. Hvis man for eksempel oplever sig som inkompetent (midlertidigt), er det afgørende, at denne følelse ikke stagnerer. Den gode kollegiale supervisionssamtale kan være med til at analysere, nuancere, inspirere og give ny energi, således at man som professionel bevæger sig et nyt sted hen. Man bliver – så at sige – lærer i eget hus igen.

”Det er vigtigt at vide, hvor man kan gå hen med det, der er svært. Man kan få hjælp til klargøring af tankerne.”

”Man får nye måder at tale sammen på, og man bruger hinanden som støtte – stor gevinst.”

Projektets succes

Flere og mangfoldige faktorer har vist sig at være befordrende for projektets resultater:

- Ønsket om at få og give kollegial supervision skal være medarbejderforankret (for eksempel i MIO, Pædagogisk Udvalg og ledelsen).
- Deltagelse i kollegial supervision er frivilligt.
- Der skal være en nysgerrighed over for kollegialt og gruppebaseret samarbejde omkring forandring af undervisningspraksis.
- Aktørernes roller og forventninger til sig selv og hinanden skal italesættes.
- Der skal være plads til den kritiske stemme, når den er der.
- Evaluering af kollegial supervision skal være formativ, autentisk og ikke rituel.
- Projektet bør ledes af en gennemgående person, der sikrer, at

Det aktuelle blad



Gymnasieskolens nyhedsbrev

Her kan du tilmelde dig Gymnasieskolens ugentlige nyhedsbrev

E-mail-adresse *

Tilmeld

2018 GYMNASIESKOLEN



projektet lever i bedste velgående under og imellem den eksterne konsulents besøg.

- Den eksterne konsulent skal have viden om og stor erfaring med kollegial supervision i grupper i undervisningssammenhænge.
- Det er afgørende, at potentielle faldgruber er afdækket og drøftet inden projektets start.



Kommentarer

0

Skriv kommentar *

Gem

Gymnasieskolen

Vesterbrogade 16
1620 København V
3329 0900
gymnasieskolen@gl.org

Genveje

[Redaktionen](#)
[Annonce info](#)
[Markedsplads](#)
[Læserne mener](#)
[Arbejdsliv](#)
[Undervisning](#)
[Anmeldelser](#)



Gymnasielærer

Synes godt om



Gymnasielærer

for 19 timer siden

“Det er som udgangspunkt et brud på persondatasikkerheden og strider mod persondataforordningen - GDPR.” Jacob Naur, jurist og rådgiver om databeskyttelse.



GYMNASIESKOLEN.DK
Jurist advarer: På Lect...
Lærere har via Lectio adgan...