

Den lille guide til kollegiale læringssamtaler og undervisningsbesøg 2024

le:v:el



Introduktion

Kollegiale læringssamtaler og kollegiale besøg er en konkret metode til at implementere nye kompetencer og kan bruges som udviklingsredskab, uanset hvilken form for aftenskole der drives.

Den kollegiale læringssamtale i kombination med kollegiale undervisningsbesøg bruges som udviklingsredskab til, hvordan den enkelte underviser både kan udvikle sine kompetencer med konkrete og nye undervisningsmetoder og efterfølgende implementere dem varigt i sin undervisningspraksis.

Kollegiale undervisningsbesøg giver lærerne en mulighed for at se og blive inspireret af, hvordan andre lærere arbejder med det nye fælles fokus for kompetenceudviklingen. Desuden får de selv besøg af en kollega og får igennem en sansebaseret feedback en tilbagemelding på, hvordan det blev oplevet. I processen vil underviserne udvikle sig og blive klogere på sig selv i forhold til, hvordan de agerer som undervisere og mennesker, og derved forankres den nye metode i deres egen undervisningspraksis.

Kollegiale læringssamtaler med fælles fokus

De kollegiale læringssamtaler skal bruges som udviklingsværktøj til implementering af de nye kompetencer, så det fælles fokus, der er valgt som kompetenceudvikling, bliver en vedvarende og fast del af undervisernes måde at drive folkeoplysende undervisning på.

Grupper

Alle lærere skal opdeles i grupper på tre undervisere. Det kan være en fordel at tænke igennem, hvordan lærerne kan få forskelligt udbytte af forløbet, alt efter om de er sammen med fagkollegaer, der underviser den samme målgruppe, aldersgruppe, trin m.m. Er udbyttet størst, hvis de er i grupper på tværs af kendte 'faggrupper', eller er det en fordel, at de er i grupper med deres 'nærmeste' fagkollegaer. Tænk også over, hvem der skal lave grupperne. Har I en fagkoordinator, der kan sætte lærere sammen på en god måde? Fx nye lærere sammen med erfarne eller andre kriterier, der kan være afgørende for, at det bliver nogle gode grupper.

Roller

I den kollegiale samtale er der tre roller: en fokuspersion, en interviewer og en observatør.

Hver samtale har en tidsbegrænset ramme (15 minutter per underviser), og hver underviser har på skift en af rollerne. Der gennemføres tre samtaler, så alle tre undervisere er fokuspersion på skift.

Forskningen viser, at det er **autonomi**, **kompetence** og **samhørighed**, som driver os i læringsprocesser. Disse tre dele bliver igennem de kollegiale læringssamtaler opfyldt og stimuleret hos den enkelte.

Fokuspersionen bestemmer selv, hvad samtalen skal belyse med udgangspunkt i at skulle afprøve en eller flere dele af de nye kompetencer, som kompetenceudviklingen har haft fælles fokus på (autonomi).

Med hjælp fra interviewer, der stiller åbne og reflekterende spørgsmål til fokuspersionen, finder fokuspersionen selv frem til, hvordan og hvad der skal til for at inddrage det i undervisningen og øve sig på det (kompetence).

Gennem den kollegiale samtale indgår underviserne i et forpligtende fællesskab om at udvikle sig sammen og med hjælp fra hinanden (samhørighed).

Undervisningsbesøg

Grupperne skal som det første finde ud af, hvornår de kan besøge hinanden. Alle besøger minimum én af sine kollegaer (gerne begge) og får besøg minimum én gang (gerne to gange).

Når lærerne forpligter sig på at besøge hinanden i undervisningen, så giver det motivation til at yde sit bedste og holder gruppen sammen i fællesskabet. Når underviserne skal besøge hinanden i undervisningen, bliver de inviteret ind til at se med på, hvordan de nye kompetencer bliver brugt.

Sansebaseret feedback

Efterfølgende og inden den opfølgende kollegiale læringssamtale skal den, der har været på besøg, give en tilbagemelding på, hvad de oplevede i undervisningen.

Opfølgende kollegial læringssamtale

Den opfølgende kollegiale læringssamtale foregår på samme måde som første gang, hvor underviserne indgår i de tre roller, og fokuspersonen får mulighed for selv reflektere over, hvordan det gik med det nye.

Procedure

1: Sørg, for at der er afsat god tid på selve kursusdagen for den fælles kompetenceudvikling, til at lærerne også får en grundig introduktion til og får tid til at afprøve, hvordan de *kollegiale læringssamtaler* skal foregå. Metoden med de tre roller er ny for mange, og for at få den bedste effekt, når de på egen hånd skal afholde samtalerne i forløbet, så er det afgørende, at de har prøvet metoden på kursusdagene. Dvs. de skal gennemføre *samtale 1: Den kollegiale læringssamtale* (se beskrivelse i næste afsnit) på selve kursusdagen.

2: Sæt en klar ramme for, hvor lang en periode de har til at afslutte forløbet. Vi anbefaler 8-12 uger til at nå det hele. Sørg for at informere om, hvor mange timer der er sat af pr. lærer, og hvordan de bliver lønnet. Se oversigt *5 trin til kompetenceudvikling med undervisningsbesøg og kollegiale læringssamtaler*.

3: Som en del af kursusdagene for det fælles fokus for kompetenceudviklingen skal grupperne samles for første gang og starte med at planlægge, hvornår de kan besøge hinanden. Den enkelte lærer beslutter også her, hvilke dele fra den fælles kompetenceudvikling de vil afprøve, når en kollega kommer på besøg. Giv god tid til, at alle får en plan på plads, inden kursusdagen slutter, og også gerne lidt til at gå i gang med planlægningen af deres undervisningsgang med det 'nye' fokus fra kompetenceudviklingen.

5: Sørg for en afsluttende og evaluerende fælles opsamling på forløbet, hvor lærerne får mulighed for at dele deres erfaringer på tværs af grupper. Det giver inspiration og vidensdeling mellem lærerne.

Guide til de kollegiale læringsamtaler

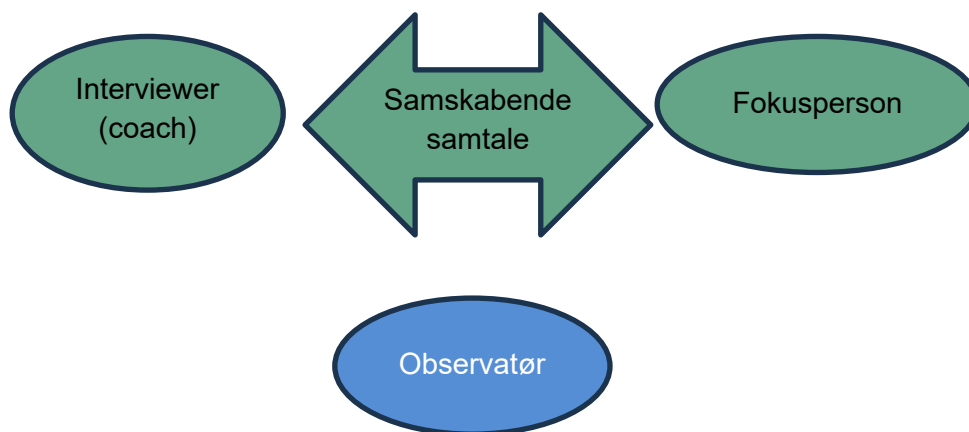
Samtale 1: Den kollegiale læringsamtale før undervisningsbesøg

Rollerne i samtalerne

Deltagere: alle tre personer i gruppen skal deltage i alle samtaler

Først fordeler I rollerne. Hvem er fokuspersonen først, hvem er coach, og hvem er observatør?

Alle tre samtaler afvikles på 1 time.



Fokuspersion

- Starter med en kort beskrivelse af den kommunikative øvelse, som hun ønsker at arbejde med.
- Skal i dialog med coachen definere baggrunden for valg af øvelse, formålet med den og evt. udfordringer og gevinster ved at integrere en ny øvelse. Hvorfor giver det mening?
- Indgår i samtalen med et åbent mindset og lyst til at udvikle sig.
- Tager noter undervejs og nedskriver sin plan i slutning af samtalen.

Interviewer (coach)

- Støtter fokuspersionen gennem reflekterende åbne spørgsmål.
- Inddrager ikke egne erfaringer og gode råd.
- Guider fokuspersionen gennem samtalen:
Sikrer, at fokuspersionen når frem til en plan – og at fokuspersionen får tid til at reflektere og udforske muligheder og begrænsninger.
- Udfordrer fokuspersionens vaner og holdninger.

Observatør

- Deltager ikke aktivt i samtalen.
- Sørger for, at tid og regler overholdes:
 - Informerer coachen, når den aftalte tid er gået, og samtalen snart skal afrundes.
 - Griber ind, hvis coachen bryder sin rolle, og vurderer, kommenterer, tolker eller vejleder.
- Noterer iagttagelser som basis for en kort efterfølgende samtale om samtaleforløbet.
- Giver efter samtalen kort sansebaseret feedback om samtaleforløbet. Fokusperson og coach fortæller først om deres oplevelse.

Kun observatøren deltager i fokuspersonens undervisning.

Fokuspersonen beslutter, hvilken kommunikativ øvelse hun ønsker at arbejde med, på hvilket hold, og hvornår observatøren skal deltage i undervisningen. Observatøren behøver ikke deltage i hele undervisningen den dag – det aftaler fokusperson og observatør. Fokuspersonen skal tænke over, om der er konkrete udfordringer i den konkrete situation og bede observatøren om at være opmærksom på specifikke områder.

Det konkrete undervisningsbesøg

Observatøren sidder diskret med i klassen og blander sig ikke i undervisningen. Fokuspersonen bør introducere undervisningsobservatøren ("min kollega fra xx er på besøg i dag som en del af vores kompetenceudvikling, hvor vi besøger hinanden i forskellige sprog/fag").

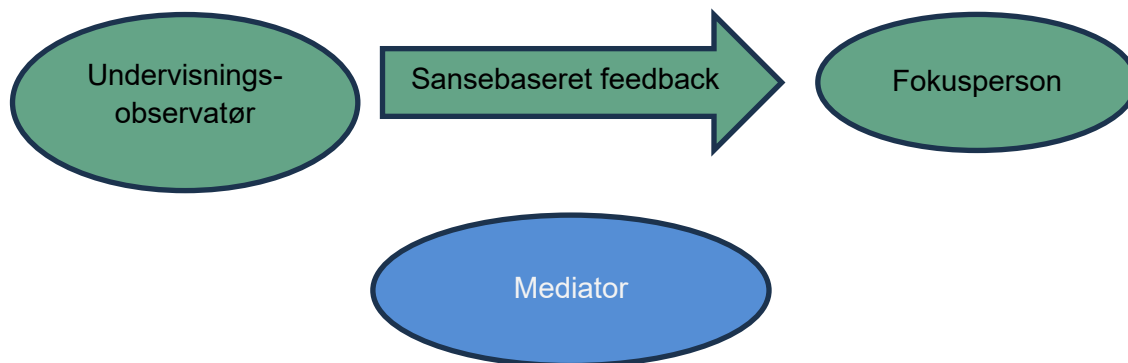
Hvis fokuspersonen har defineret et bestemt område, er observatørens opmærksomhed fokuseret på dette område.

Det er vigtigt, at observatøren tager så detaljerede noter som muligt og **baserer sine observationer på sanseindtryk** og dermed udvider fokuspersonens egne indtryk med et objektivt syn. Derfor er det helt afgørende, at observatøren kun afspejler de objektive begivenheder uden at indarbejde sine egne holdninger og fortolkninger. Værktøj: *Samtale 2 – skema til observatør til undervisningsbesøg*.

Observatørens iagttagelser danner grundlag for den efterfølgende samtale, hvor der gives sansebaseret feedback til fokuspersonen og derefter den opfølgende samtale - som bør finde sted hurtigst muligt.

Samtalerne efter undervisningsbesøg

Samtale 2: Sansebaseret feedback på undervisningsbesøg



- Undervisningsobservatøren, der har været på undervisningsbesøg, giver sansebaseret feedback til fokuspersionen på basis af sine iagttagelser fra undervisningen.

Samtale 2: Sansebaseret feedback på undervisningsbesøg (5-7 minutter)

Der er 3 roller:

- **Fokuspersionen**, som har haft besøg i sin undervisning.
- **Undervisningsobservatøren**
 - Har ikke sin egen holdning, men øjne, ører og sanser (sansebaseret feedback).
 - Støtter sin feedback på noter og fakta, ikke på formodninger og tolkninger.
 - Er venlig og åben, ikke rosende eller vurderende.
- **Mediator** - har ikke deltaget i fokuspersionens undervisning.

Fokuspersionen starter med en kort beskrivelse af opgaven og rammen for observationsbesøget.

Udgangspunktet er undervisningsobservatørens iagttagelser fra undervisningsbesøget – evt. ud fra de ønskede opmærksomhedspunkter.

Undervisningsobservatøren giver fokuspersionen sansebaseret feedback på den observerede øvelse eller undervisningssekvens. Det er ikke en coachende samtale.

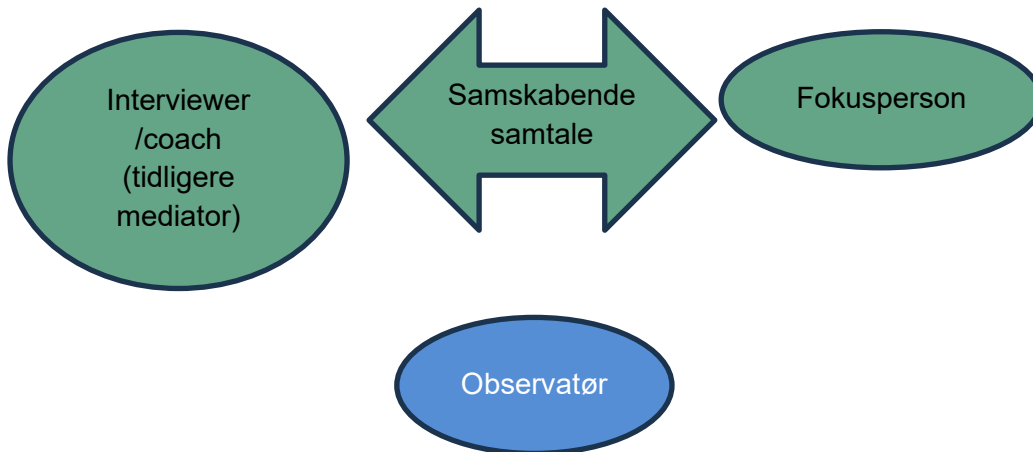
Fokuspersionen lytter opmærksomt og må gerne stille uddybende spørgsmål, men må ikke kommentere undervisningsobservatørens iagttagelser, forsvare sig eller på anden vis gå i dialog med undervisningsobservatøren.

Den tredje person (som ikke har observeret undervisningen) er i denne samtale en **mediator** og sørger for, at tid og regler overholdes:

- fokuspersionen går ikke i diskussion med undervisningsobservatøren.
- undervisningsobservatøren holder sig til den sansebaserede feedback – og hverken vurderer, kommenterer, tolker eller vejleder.

Derudover er det vigtigt, at hun noterer undervisningsobservatørens iagttagelser som basis for den følgende coachende samtale.

Samtale 3: Den opfølgende kollegiale lærings samtale



- Den af jer, som ikke har observeret undervisningen, agerer interviewer (coach) og laver en opfølgende kollegial lærings samtale med fokuspersionen.

Samtale 3: Den opfølgende kollegiale lærings samtale (ca. 15 minutter)

3 roller:

- **Fokuspersionen**
- **Intervieweren/coach** (den tidligere mediator i samtale 2)
 - Er nysgerrig og åben.
 - Stiller åbne og reflekterende spørgsmål.
 - Forsøger ikke at løse fokuspersionens problem, men at hjælpe med at belyse det valgte område.
 - Accepterer fokuspersionens holdning og begrænsninger.
 - Har tid til pauser, stilhed og omveje.
- **Observatør**

Interviewer/coach har en coachende samtale med fokuspersionen på baggrund af den sansebaserede feedback.

Observatøren sørger for, at tid og roller overholdes.

Fokus for samtalen.

Intervieweren skal hjælpe fokuspersionen med at se fremad.

Udgangspunktet er naturligvis det afprøvede, men ideen er, at fokuspersionen skal reflektere over, hvad der skal til for forsat at afprøve nye ting og inddrage flere kommunikative og aktiverende øvelser.

Derfor er det væsentligt, at intervieweren hjælper fokuspersionen med at reflektere over en eller flere dybdegående udfordringer, hun har i sin undervisning.

Intervieweren skal støtte og udfordre fokuspersionen gennem spørgsmål og må gerne støtte sig til undervisningsobservatørens feedback fra den forudgående samtale. Det er dog afgørende, at hun ikke

inddrager egne erfaringer, ideer og konklusioner – så det bliver fokuspersonens egne refleksioner og ikke interviewerens/coachens 😊.

Alle tre personer har mulighed for at bede om en timeout, tage en pause eller bede om hjælp fra de andre.

Afsluttende har fokuspersonen mulighed for at bede de andre om konkrete råd mht. sit videre arbejde.