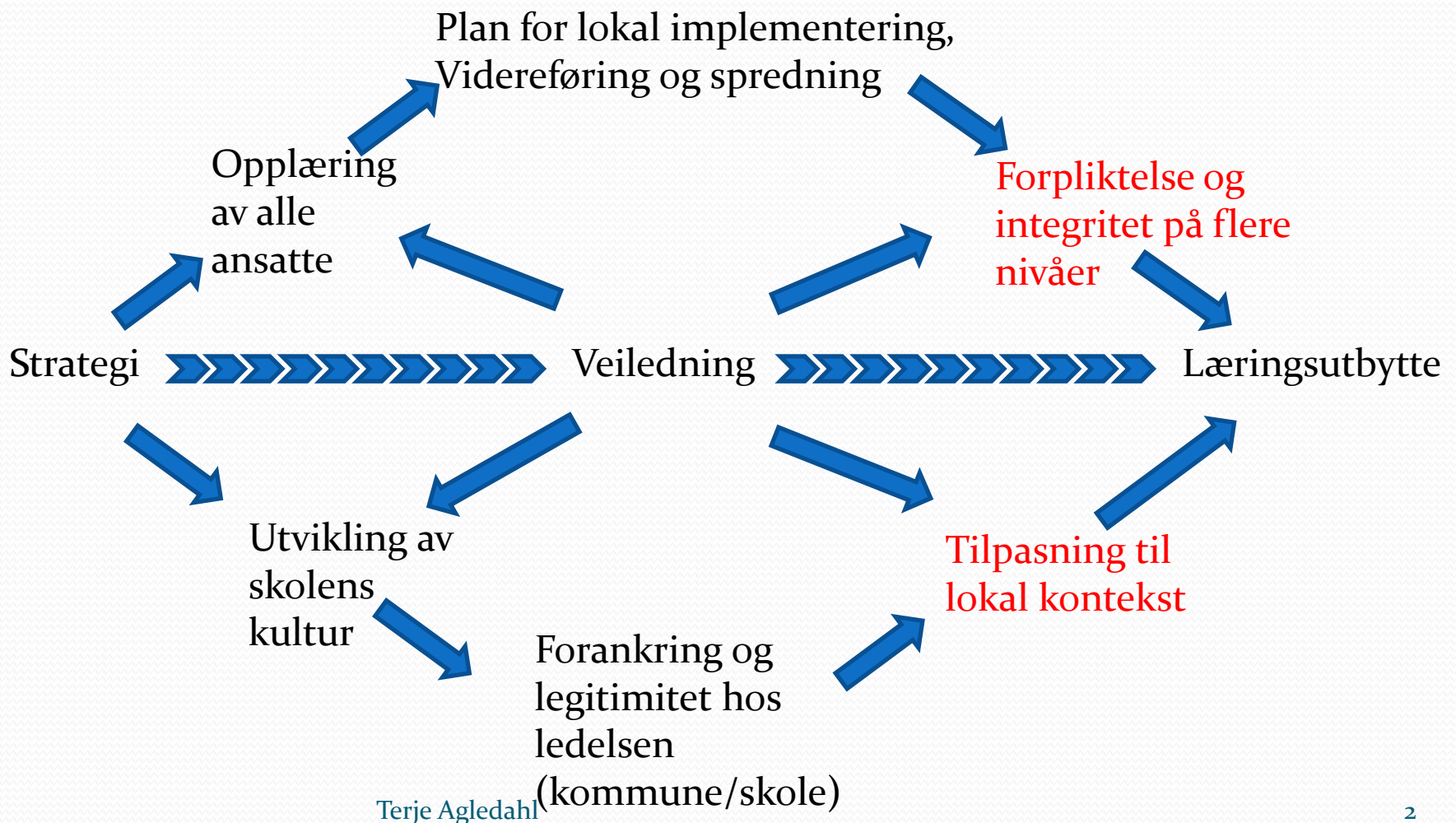


LP-Nettverk Ofoten

November 2011

Implementeringsstrategien



LP-modellen

(Læringsmiljø og pedagogisk analyse)

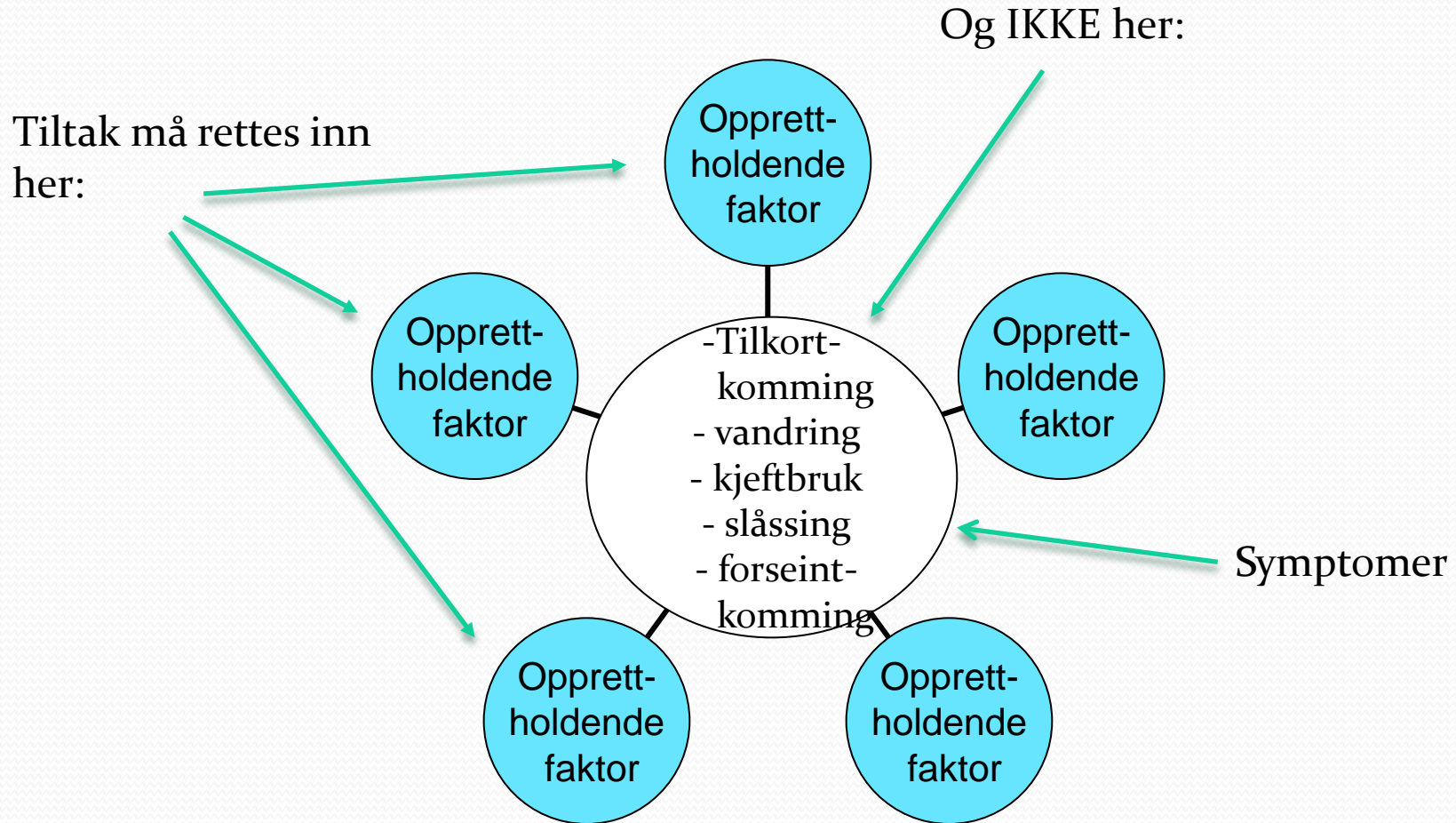
- En skoleomfattende innsats – et kulturutviklingsarbeid.
- Som skal stimulere til mentalitetsendring som gjør det mulig å **tenke nytt om kjente problemer** slik at vi kan oppdage og gjennomføre nye handlingsalternativer
- Lærerne trener seg i å gjøre seg erfaringer med en systematisk framgangsmåte som er tilpasset de utfordringer som identifiseres
- Innsatsen skal føre til oppmerksomhet på **miljøfaktorer** som de har mulighet til å gjøre noe med – også i de situasjoner hvor de starter med å avdekke elever med spesielle behov

I sosiale systemer, f.eks. et klasserom, der det eksisterer «**problemer**» vil det ofte være kjennetegn eller *symptomer* på disse. Symptomene kan være redusert trivsel, frustrasjon, bråk, opplevelse av tilkortkomming, vandring, kjeftbruk, slåssing, forsentkomming m.m.

En systemforståelse av slike fenomen innebærer å kartlegge, analysere og **beskrive faktorene som eksisterer omkring disse symptomene**, dvs. mulige *faktorer som bidrar til å opprettholde atferden (handlingssekvenser)*.

Det er altså ikke symptomene som er av størst interesse, men de situasjonene og **sammenhengene der symptomene framstår**.

Opprettholdende faktorer og systemanalyse



Eksempel på en svak og en solid time; leseøkt

- Skole A og skole X (ungdomsskolene)

	A	X
Noen passive i aktivitet		3
Noen bedriver annen aktivitet	1	15
Elev inn og ut av klasserommet	6	9
Elev vandrer	6	14
Lærer inn og ut av klasserommet	3	5
Korreksjon	2	7
Konkret beskjed (elevatferd)	2	6
Diskusjon lærer - elev		2

Problemforklaring 1:

- Mitt problem er at jeg i klassen har 4-5 elever som ødelegger hele klassemiljøet. De nekter å jobbe, de bråker, de ødelegger for både meg og de elevene som vil ha arbeidsro.
- Det er umulig å få til skikkelig undervisning i timene når de er til stede. Mesteparten av tida går med til å forsøke å holde ro i klassen
- Jeg trenger hjelp til å finne ut av hva jeg skal gjøre med de 4-5 elevene som ødelegger for seg selv og de andre.

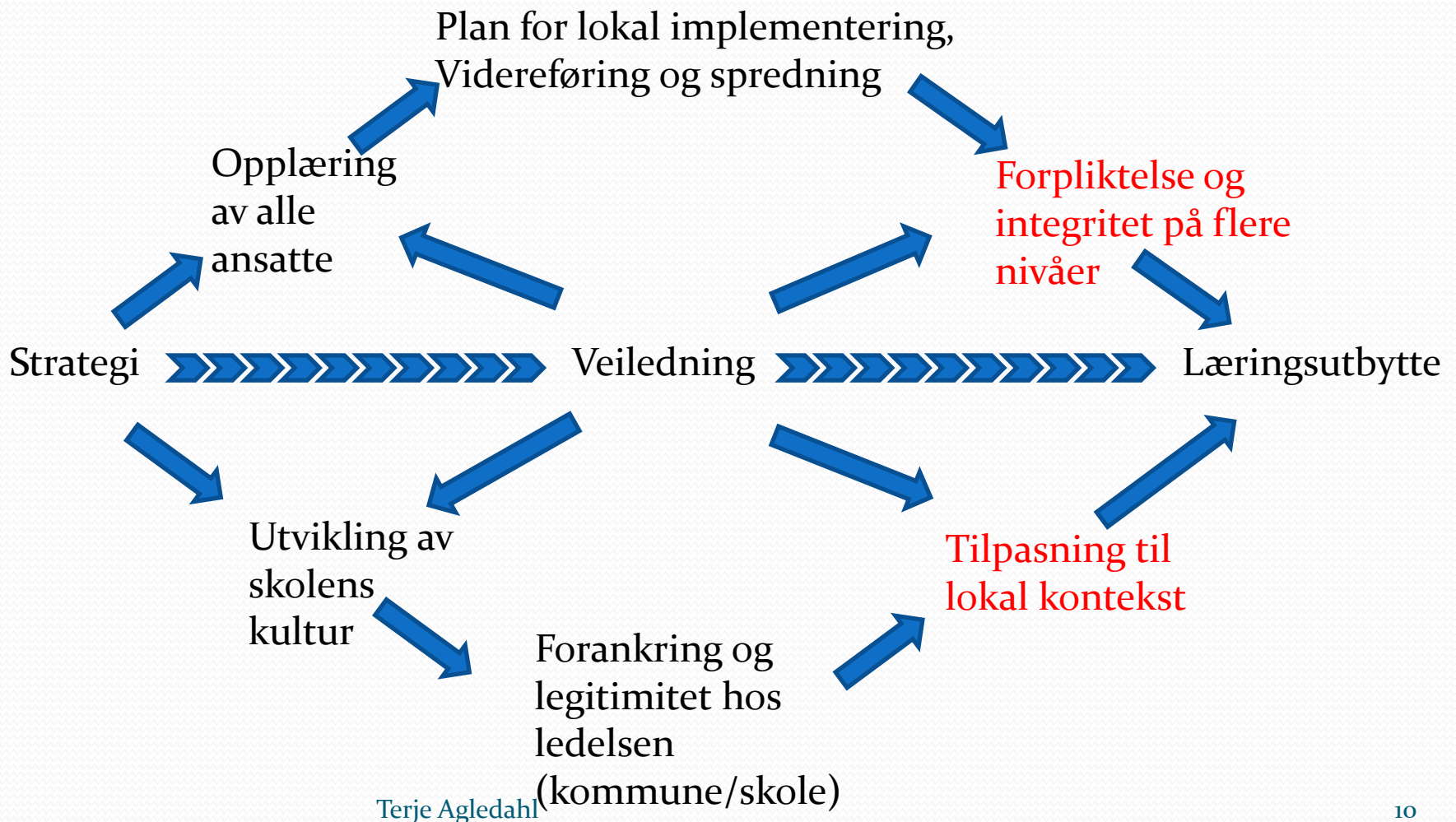
Problemforståelse 2:

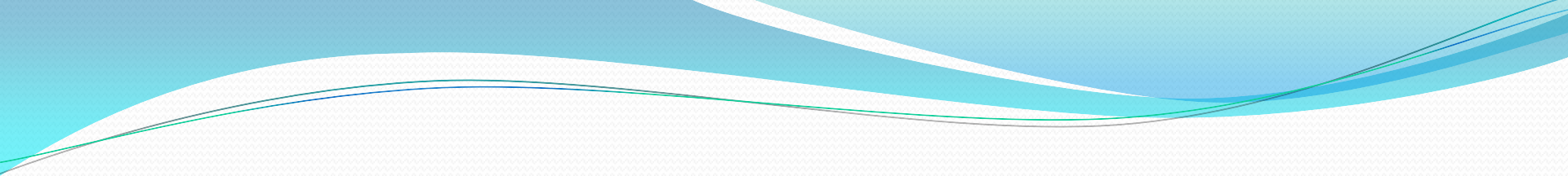
- Jeg lurer på hva det kan henge sammen med at mye av timene ikke brukes til læringsaktiviteter. Det oppstår mange diskusjoner i timene der særlig 4-5 elever stadig tar opp temaer som ikke har noe med faget å gjøre. Flere elever kaster seg inn i diskusjonene og det ender ofte med spetakkel og surr. Ofte er det usaklige temaer som handler om skolen og hvor dumme noen elever eller lærere er.
- Jeg synes det er vanskelig å finne ut av hvor det kan være lurt å begynne å nøste i dette og håper gruppa kan hjelpe meg å finne måter å forstå problemet på. Jeg tror at om vi får det til så vil jeg kunne foreta meg noe i klassen som fører til at disse problemene reduseres.

Lærersitater, 2009:

- *“Det er mer ufarlig å snakke om elever og relasjoner mellom elevene. Det kan være litt sensitivt å bringe lærerens innsats i fokus”.*
- *“I starten var vi mest opptatt av å snakke om elevenes feil og mangler og om foreldre som ikke fulgte opp barna sine. Nå har vi skjønt at vi kommer lengst ved å vende blikket mot oss selv som lærere”.*
- *“Når vi har blitt vant med å analysere utfordringene systematisk, og se på både helhet og sammenheng som problemet eksisterer innenfor, har vi vært nødt til å snu trill rundt på egen tankegang. Vi har begynt å se på både elevene og oss selv på en ny måte”.*

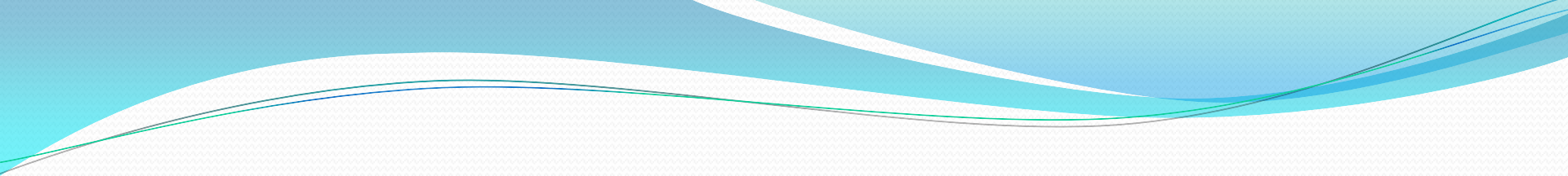
Implementeringsstrategien





Individuelt arbeid i 3-5 min, så arbeid i grupper, ca 10-15 min.

- Hvilke betingelser mener du/dere må være til stede for at jeg skal kunne utøve min rolle som gruppeleder! / hva henger god gruppeledelse sammen med? / hvilke faktorer bidrar til god gruppeledelse?
- Lag sammenhengsirkelet på flip-over-ark
- Presenter i plenum.



Forandring

- Lederoppgaven i utviklingsarbeidet er stor. Rektor skal koble sammen og både lede hele kollegiet og grupper av lærere. Og samtidig utøve individuell personalledelse:
- Etablere hensiktsmessig fordeling av medarbeidertyper i gruppene
- Oppmerksomhet på «styrkeforhold» i den enkelte gruppe
- Motvirke at eventuelle frustrasjoner hos enkeltpersoner hemmer utviklingsarbeidet

Gruppelederen er viktig fordi:

- De er garantister for at modellen blir en suksess i den enkelte gruppe.
- Gruppelederen har ansvaret:
 - for planleggingen av møtene,
 - for utviklingen av arbeidsfellesskapet,
 - for at det gjennomføres en faglig dialog og
 - for at gruppen arbeider lojalt med modellen

Gruppeleder skal:

- Være bindeledd mellom andre gruppeledere og referere lojalt til lp-koordinator og rektor/ledelse (arbeidsgruppa)
- Være anerkjent og respektert i kollegiet
- Ha empatiske kompetanser og gjennom disse understøtte LP-deltakerne samt skape trygghet i gruppen
- Skape struktur i møtene slik at modellen overholdes
- Delegere arbeidsoppgaver til gruppemedlemmene, som f.eks. referatskriving, lage veiledningsutkast m.m. slik at alle får eieforhold og medansvar for gruppa
- Støtte til dette arbeidet gis i skolens arbeidsgruppe

Lærergruppeleders rolle

- Å sette arbeidet effektivt i gang
- Disponere tid
- Sørge for at det blir skrevet referat
- Sørge for at **prinsippene** i arbeidsmodellen blir fulgt og at gruppen arbeider lojalt med modellen
- Sørge for god utvikling av arbeidsfellesskapet
- Sørge for at det gjennomføres en faglig **dialog**
- Stimulere til at utfordringer, tema eller problem blir belyst i ulike **perspektiver**
- Gruppelederen, med sine gruppemedlemmer, er garantister for at modellen blir en suksess i den enkelte gruppe

Gruppens ansvar

- Komme tidsnok til alle møter
- Sørg for å ha med seg nødvendig utstyr
- Ha en positiv, åpen, nysgjerrig og raus holdning til kollegaers utfordringer
- Støtte gruppeleder og være aktiv mht å følge prinsippene i modellen

Problemer kan oppstå

- Har du som gruppeleder møtt «*erfaringsrammede*» lærere i din gruppe?
- Hvordan sikre at de «*erfaringsrammede*» lærerne skal bli «*forandringsparate*» - entusiastiske, nysgjerrige og aktive medspillere?

Kontinuerlig læring

- Det må forutsettes at lærerne påtar seg et personlig og relasjonelt ansvar når de arbeider i gruppen. Dette innebærer at læreren:
 - Er seg bevisst hvordan hans/hennes måte å uttrykke seg på, virker på andre
 - Og at han/hun utforsker sine egne kommunikative handlingsmønstre – hvem snakker en med/henvender seg til – og ikke henvender seg til

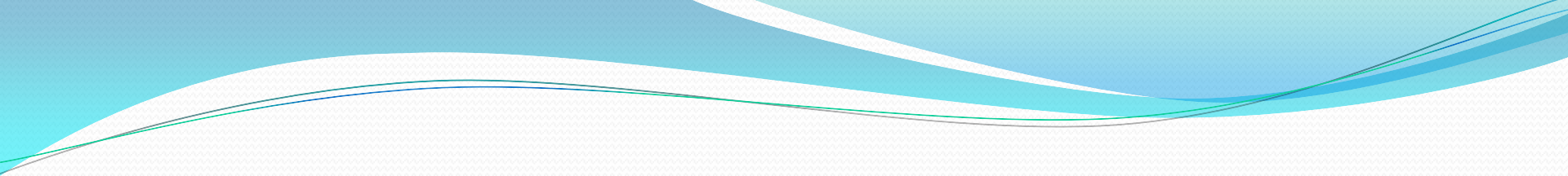
Kontinuerlig læring

- Respekt for ulikheter
- Villighet til å bidra med egne opplevelser
- Nysgjerrig etter å sette seg inn i andres tenkning og forståelse
- Frirom for personvurderinger og karakteristikker
- Taushetsplikt i forhold til andres utsagn

- Samarbeid bygger på ulike, men likeverdige kunnskaper. De ulike fagpersonene er gjensidig avhengig av hverandre for å kunne møte utfordringene til brukers beste.
- Godt samspill mellom mennesker, godt samarbeid og god kommunikasjon avhenger av i hvilken grad vi makter å forstå og ta hensyn til hverandres virkelighetsoppfatning

LP-modellen/gruppeledere

- For at dette skal lykkes må en velge de riktige gruppelederne, dvs. de som har ansvaret for planleggingen av lp-arbeidet og for arbeidet i lærergruppene.
- Skape struktur i arbeidet og trygghet i gruppa
- De skal være anerkjent av kollegiet og trekke i samme retning som skolens ledelse
- De skal være de fremste til å stille spørsmål ved de grunnleggende antakelsene og sannhetene som ikke bidrar til utvikling.



- Lp -modellen er en kulturendring som langsomt flytter lærernes fokus fra mangler og feil til muligheter og ressurser.
- Samtidig kan vi ikke legge skjul på at det finnes stein på forandringsveien: noen lærere er begeistret, andre gleder seg til å få det overstått. For i alle organisasjoner, også i skolen, er det mange typer medarbeidere.
- Derfor er kunsten ikke alene å forandre, men også å forankre forandringene, dvs. å skape et felles meningsunivers som resultat av anstrengelsene.

Eksempel på samhandlingsregler

- Den som snakker har krav på å få snakke ferdig, uten å bli avbrutt av annet enn saksavklarende spørsmål
- Når en person snakker, skal de andre lytte
- Den som snakker forventer å bli tatt på alvor. Hans/hennes problemstilling respekteres.
- Det er lov å være verbalt passiv, men ikke å melde seg ut ved nonverbalt å fortelle at man kjeder seg
- Mottoet er: Størst mulig grad av respekt for hverandres synspunkt og aktiv deltagelse underveis!

Gruppens ansvar, forts.

- Ha fokus på hvilke faktorer som opprettholder problemet/utfordringen
- Sørg for at arbeidet munner ut i konkrete tiltaksforslag
- Sørg for at det blir laget en plan for gjennomføring og evaluering
- Sette av nødvendig tid til metakommunikasjon
- Legge til rette for et godt sosialt og faglig klima i gruppen

Kontinuerlig læring

- Den enkelte skal kunne observere seg selv som en lærende person som er villig til å innfri visse rolleforventninger i kommunikasjonen og i hvordan en forsøker å løse oppgaver.
- Krever øvelse og konstruktive tilbakemeldinger. Øvelse foregår i lære(r)gruppene og i møter, men også i medarbeidersamtalene.
- Utviklingssamtaler med fokus på den enkeltes evner til å lære å lære blir sentralt. Den enkelte skal kontinuerlig vise hvor villig han/hun er til å lære og utvikle seg.

Proessen i lærergruppearbeidet

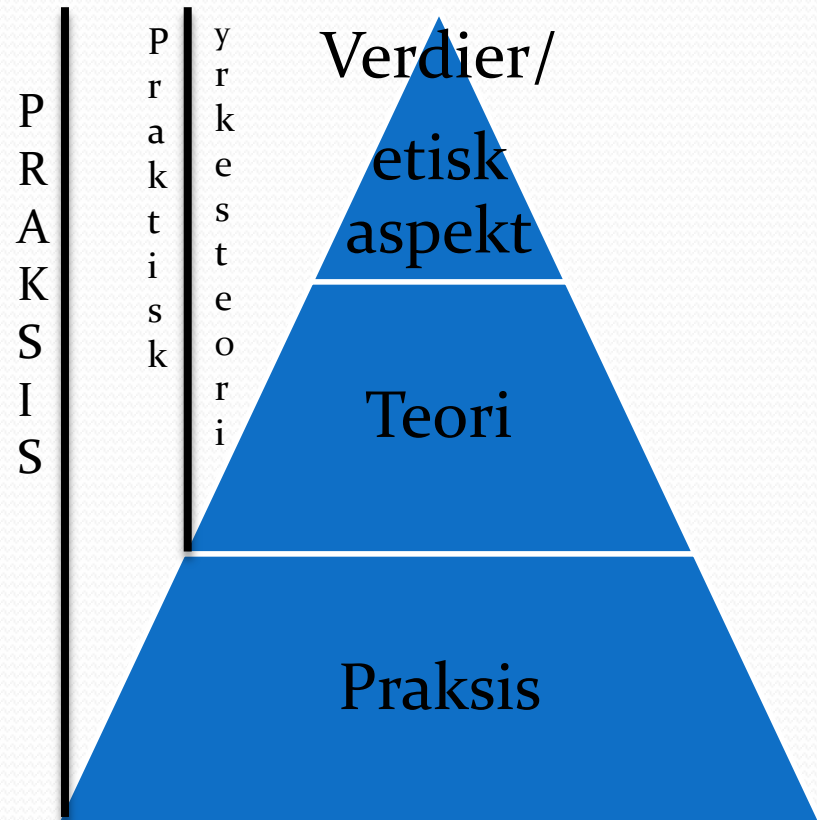
- En optimal læringssituasjon for ALLE deltakerne?!
- Fokus rettes mot én lærers autentiske problemstilling
- Deltakerne er reflekterende praktikere
- Problemeieren er mer lyttende enn eksponerende
- Deltakerne trener seg i å anvende forskningsbasert kunnskap på utfordringer i undervisningssituasjonen:



- **Lærergruppeleder** har et overordnet ansvar for at det skjer

Lærergruppemøtet – metodikk:

- Problemrettet veiledning i gruppe?
- Leiting (grafsing?) etter veisøkers PYT?
- ELLER:
- Sammen anstrenge seg i forsøk på å forstå problemer og fenomen på nye måter?
 - Fordi ny forståelse gir nye handlings-alternativer



Analyse- og refleksjonsfase:

- I denne delen av prosessen er hensikten å *avprivatisere problemstillingen*.
- Her omgjøres fortellingen fra et personlig problem til en *felles oppgave*.

Posisjonsskifte:

- En problemeier med sitt problem blir raskt betraktet som synonymt med problemet:
 - *Hun har et problem = hun er en del av problemet = hun er en av årsakene til problemet.*
- I refleksjonen må problemeier atskilles fra problemet/eksternalisere problemet. *Derved flytter man problemet ut i rommet mellom problemeier og deltakere slik at det ikke lenger er internalisert i (og synonymt med) veisøker.*

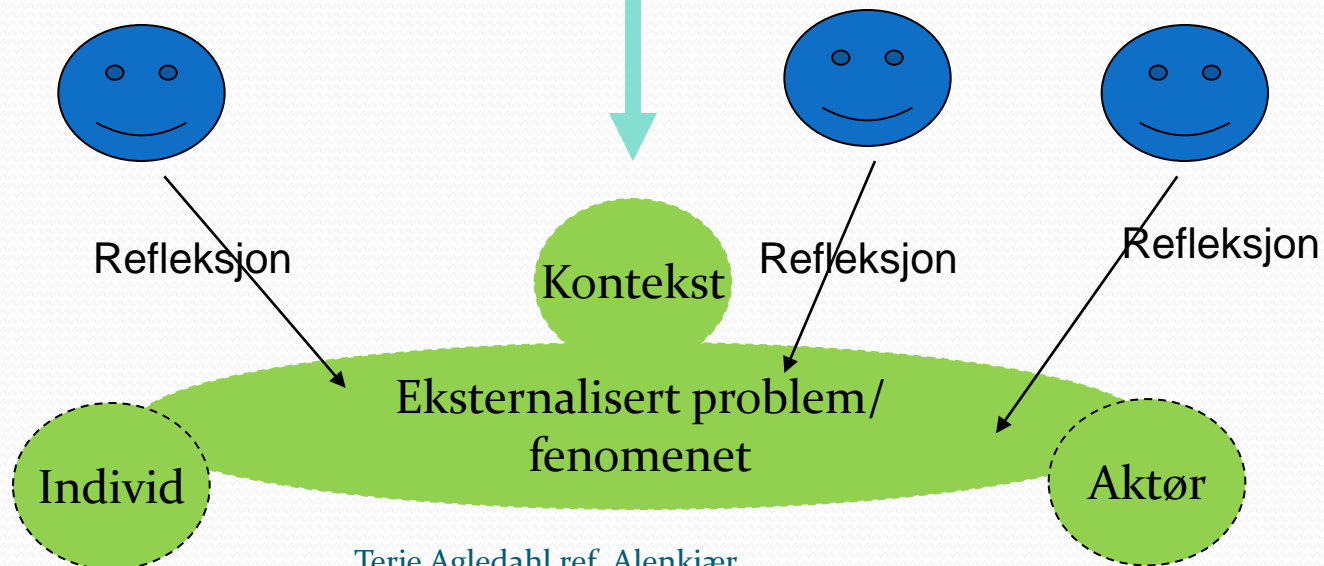
- Poenget med dette er at man trer til side og betrakter handlingen/problemene på avstand / går i metaposisjon / helikopterperspektiv.
- Dvs. den plassering en inntar overfor et problem når en er fullt involvert (sammen med kolleger) og samtidig ikke er direkte deltakende i forhold til problemene.
- Lykkes en, vil deltakerne foreta et posisjonsskifte fra å være en del av problemene til å være *over* problemene - og nærmest kan se ned på det. Illustrasjonen viser hvordan gruppa foretar et posisjonsskifte fra først å være en del av problemene til å være "over" problemene:

Gruppe i problem:



----- Problemet atskilles fra gruppa -----

Gruppa i metaposisjon:



- Synsfeltet utvides – begrenses ikke lenger bare til problemkilden
- Inneholder nå også andre perspektiv som kan undersøkes
- Et slikt posisjonsskifte gir mulighet til å sette seg i ”en annens sted”, dvs. at en kan forstå hvorfor den andre tenkte/gjorde som han gjorde.