

Kollegialt lärande

Enligt Helen Timperleys (forskare från Nya Zeeland) forskning *The Realizing the Power of Professional Learning*, 2011 innebär ett kollegialt lärande bland annat att organisationer behöver jobba med att utmana sina föreställningar och inte ta vanan för givet.

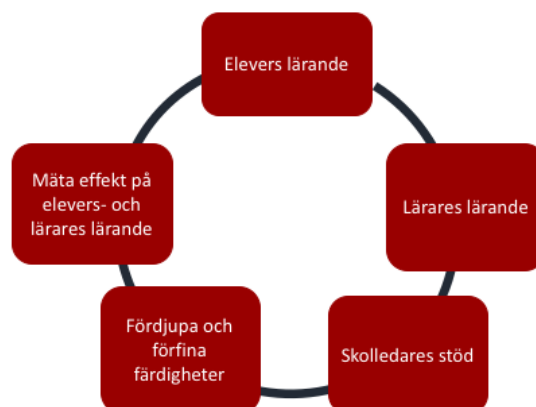
Varför använder jag just den här metoden, för den här gruppen? Hur vet jag att det jag gör leder till utveckling och ger effekt?

Timperleys forskning tar sin utgångspunkt i skolan. Timperley menar att all kompetensutveckling och allt utvecklingsarbete behöver ta sin utgångspunkt i elevernas behov av lärande. Därpå behöver lärarna ställa sig frågan vad de behöver lära och utveckla för att eleverna ska uppnå sitt lärande. Skolledarna behöver ställa sig frågan vad de behöver göra för att stödja elever och lärares lärande. Därpå prövar, förfinar och fördjupar lärandet. Slutligen följer man upp om det vi gjort har lett fram till elevernas- och lärarnas ökade lärande.

Hon menar också på att oavsett nivå behöver organisationen *tänka att man har sin klass framför sig*.

Lärarna har eleverna som klass, skolledarna ser sina lärare som sin klass och förvaltningsledningen behöver se skolledarna som sin klass.

Det man vill ska ske ute i klassrummet behöver man göra på den ovanliggande nivån och nivån ovanför den, så att det sprids nedåt i organisationen!



Det kollegiala lärandet handlar om att bli utmanad i sin föreställning det kan ske genom att bli skuggad av en kollega, att bli coachad i hur jag kan göra annorlunda, att ta in forskning och beprövad erfarenhet!

Vidare handlar det kollegiala om att organisera för det kollegiala lärandet, att skapa lärande möten, dialogmöten, att skilja på vardagsarbete och utvecklingsarbete, att jobba med inre föreställningar, värderingar och skolkultur, för att nå en högre måluppfyllelse!

Susanne Bertelsen