



Lösningssfokus i skolan

martin & micke

Länk till rapporten

<https://www.facebook.com/groups/losningsfokusiskolan/files/>

Sjöstrand Utvecklingskompetens AB

Uppföljning av IDA's utbildning

*Lösningfokuserat arbetssätt
för pedagoger*

16 Н

HUR?

Effekter på olika nivåer

Resultat i klassrummet och avseende elever

Resultat som rör respondenten (chefer och lärare)

Resultat på arbetsplatsen

Resultat i form av besparingar

Resultat i klassrummet och avseende elever och föräldrar

Ökat förtroende mellan lärare och elever.

Barnen blir mer uppmärksamma.

Lösningssfokus sägs vara prestationslöst och utan att det endast finns ett rätt svar vilket ger mer engagerade elever.

Bättre dialog, fler förslag och lättare att finna lösningar.

Fick turbulent föräldramöte att vändas till att kunna plocka fram det positiva.

Lyft gruppen.

När barn/elever anammar lösningssfokus blir det färre konflikter.

Ökad måluppfyllelse pga. högre motivation. Elever har fått högre betyg.

”Eleverna kan tycka att frågorna är flummiga men det kommer fram jättebra saker!”

Eleverna har lättare och lättare att hitta positiva saker. Från början fick lärare styra upp mer och ge exempel.

Om konflikter uppstår löser eleverna det ofta själva. En respondent berättar att numera när två elever hamnat i konflikt med varandra och vill att läraren ska lösa det, ber läraren eleverna istället att prata med och lyssna till varandra för att finna en framåtsyftande lösning. Något som oftast fungerat mycket bra.

Öppet klimat, bättre diskussioner och gemensamt förhållningssätt kring hur lektioner ska gå till

En respondent "snubblade över en elev som inte hade en av sina bästa dagar". Eleven hade kommit i dispyt med en lärare, eleven hade uppfört sig illa och mådde dåligt över det. Genom att respondenten lugnt och välvilligt ställde frågor fick eleven reflektera och själv sätta ord på sin situation. Någon dag senare fick respondenten veta att eleven bett om ursäkt till den lärare han hamnat i dispyt med. Respondenten konstaterar att "när man själv får sätta ord på något så hittar man nya möjligheter". I detta fall fanns det tid att prata, vilket anges vara viktigt. "Vi har ofta så bråttom."

Ett kaotiskt möte med en förälder som var i upplösningstillstånd efter en anmälan till socialen vändes till att bli ett bra möte. Detta genom att förstå att föräldern var väldigt rädd och tillsammans fokusera på vad som var viktigast för att göra det så bra som möjligt för barnet.

Ökad måluppfyllelse pga. högre motivation. Elever har fått högre betyg.

Fick turbulent föräldramöte att vändas till att kunna plocka fram det positiva.

”Eleverna kan tycka att frågorna är flummiga men det kommer fram
jättebra saker!

Resultat som rör respondenten (chefer och lärare)

Blivit starkare i sig själv.

”Räddar mig från att situationer leder till en långgrandig soppa.”

”Är mindre rädd för att säga vad jag tycker eftersom jag vet att jag reder ut situationer.”

Ledarskapet sägs ha blivit lättare, respondenten vågar utmana och ta tag i saker.

Har en strategi för hur samtal genomförs med var och en av medarbetarna vilket gör samtalen lättare och ger bättre resultat.

”Det är framför allt jag som förändrats”.

”Jag blir mer professionell, jag kan hålla en hälsosam distans vilket gör att jag blir en bättre samtalspart och ett bättre stöd.”

”När jag har synsättet bemöter jag annorlunda, jag lyssnar bättre och ser styrkor.”

Mer målmedveten.

Insikt i att det är väldigt roligt att coacha andra.

”Det är framför allt jag som
förändrats”

”När jag har synsättet bemöter jag
annorlunda, jag lyssnar bättre och ser
styrkor.”

Insikt i att det är väldigt roligt att
coacha andra

Resultat på arbetsplatsen

Medarbetarna tänker efter mer. ”Vi vågar prova nytt och har kommit jättelångt.”

”När de som arbetat länge och som haft ett traditionellt synsätt förändrar detta kan det hända mycket!”

Medarbetare är mer positiva och glada.

Att medvetet arbeta med frågor, t.ex. genom att kollegor två och två ställer frågor till varandra, sägs ha gett flera positiva resultat. Det har gett förklaringar och synliggjort styrkor bland kollegor. ”Vi upptäckte jättefina egenskaper hos varandra som vi inte haft möjlighet att se tidigare.” Det har gjort att kollegor lär känna varandra på nya sätt och det har ökat respekten för varandra.

Att flera kollegor gick utbildningen ökade samtalen, samarbeten och erfarenhetsutbyten mellan kollegor. T.ex. så utbytte och testade man goda exempel.

Har fått många att ta ett kliv framåt och vilja vara sina bästa jag.

Chefer säger sig ha fått mer feedback från medarbetare som tycker att chefen gör ett bra arbete, kollegor har generellt blivit mer omtänksamma gentemot varandra.

”Jag tänker mer på hur jag vill ha det och så blir det så.”

Chefer säger sig ha fått mer feedback från medarbetare som tycker att chefen gör ett bra arbete, kollegor har generellt blivit mer omtänksamma gentemot varandra.

”Jag tänker mer på hur jag vill ha det och så blir det så.”

Har fått många att ta ett kliv framåt och vilja vara sina bästa jag.

Resultat i form av besparingar

Lösningsfokus sägs bidra till att spara tid t.ex. genom att direkt sätta fokus på vad elever och medarbetare vill åstadkomma istället för att älta i långa samtal. Det sägs lösa olika typer av situationer med elever, föräldrar och medarbetare mycket snabbare.

Sparar energi eftersom det blir lättare att lösa saker och det finns tydliga arbetssätt att använda sig av.

”Efter kursens avslut löste jag jättemycket saker på kort tid. Det blev jättelätt att arbeta.”

Traditionellt förhållningssätt	Lösningfokuserat förhållningssätt
Fokus på dåtiden	Fokus på framtiden
Omfattande analys med fokus på problem	Effektiv analys med fokus på hur man vill att framtiden ska vara
Förutsätter att eleven passar in i mallen	Utgår från elevens förutsättningar
Utveckling kräver en plan och att hålla sig till den	Utveckling kräver delaktighet, inflytande och anpassade lösningar
Disciplinerat klimat med risk för skuldbeläggande	Tillåtande klimat, tillit, tro på att alla gör sitt bästa
Utgår ifrån organisationsstruktur	Utgår ifrån medarbetarnas/elevernas intresse och kompetens
Förändring förväntas uppstå "nu eller aldrig"	Förändring ses som en process över tid
Elever/medarbetare förväntas ta ansvar men ges inte alltid förutsättningar för att lyckas	Elever/medarbetare ges förutsättningar att ta ansvar och att lyckas
Fokus på det som behöver utvecklas, vilket riskerar en till största del negativ bekräftelse	Fokus på det positiva och ett förstärkande av det som är bra
Ordning, reda och att "passa in i mallen" är viktiga utgångspunkter	Trygghet och goda relationer är viktiga utgångspunkter för utveckling och lärande
Årlig uppföljning	Kontinuerlig uppföljning
Ansvaret för utveckling ligger på läraren, rektor osv. vilket omfattar att ha full kontroll på vägen och målet	Ansvaret för utveckling ligger på varje individ som måste se och ha kunskap om sin väg mot målet