

KOMMUNÖVERGRIPANDE FORTBILDNINGSSINSATS
ELEVER SOM UTMANAR

Fortbildningsledare

Psykologer inom förskola och skola
Varbergs kommun

VÅR PRESENTATION

- Bakgrund
- Syfte
- Vår målsättning
- Föreläsningar – all personal
- Fördjupad utbildning – CPS-handledare
- Genomförande
- Kirkpatrick's modell för utvärdering
- Resultatredovisning – hittills
- Våra reflektioner
- Era frågor

BAKGRUND

- Gemensam föreläsning av Ross Greene ht 2011
- Förberedde noggrant ett fortbildningspaket, som presenterades för ledningsgruppen vilken antogs i januari 2012
 - Skollagen. Elevhälsans arbete – främst hälsofrämjande och förebyggande.
 - De kommunala grundskolorna i Varbergs kommun – behov av psykologiska perspektiv på inlärning
 - Barn med problemskapande beteende
 - Avsaknad av strategier bland personal
 - Bristande måluppfyllelse och likvärdighet
 - Synvända behövs
- Påbörjade fortbildningsinsatsen ht 2012

AKTUELL PEDAGOGISK FORSKNING

- Framgångsfaktorer
 - Minska störande beteende i klassrum
 - Feedback från lärare till elev
 - Goda relationer mellan elever och lärare
 - Metakognitiva strategier för inläring

Hattie, 2009

SYFTE

Fortbildningsinsatsens syfte är framförallt att genom ett humanistiskt förhållningssätt bidra till ökad måluppfyllelse för elever i skolan, både kunskapsmässigt och socialt

VÅR MÅLSÄTTNING

- 1) Ökad kunskap kring hjärnans utveckling och förståelse för hjärnans möjligheter och begränsningar kopplat till inlärning
 - Beskriva några upptäckter man gjort inom forskningen som kan hjälpa till att utveckla elevers lärmiljö i skolan
 - Vidga normalperspektivet
 - Skapa större förståelse för olikheter

VÅR MÅLSÄTTNING

2) Förståelse för hur stress påverkar inlärning negativt och kompetens kring hur man kan arbeta stressreducerande med elever

- Ökad inlärning
- Minska störande beteende
- Ökat välmående hos elever och lärare

VÅR MÅLSÄTTNING

3) Arbetsätt med forskningsstöd angående hur man kan möta elever med problemskapande beteenden

- Skollagen
 - Hälsöfrämjande och förebyggande
 - Evidensbaserad teori och praktik
- Förutse och förebygga konflikter

FÖRELÄSNINGAR – ALL PERSONAL

Tre block:

- Hjärnans utveckling
- Spegelnervceller - stressreducerande förhållningssätt
- Hantera problemskapande beteende - CPS

FÖRDJUPAD UTBILDNING CPS-HANDLEDARE

- Rektor utser en lärare från varje arbetslag på sin skola utifrån önskvärda kriterier
- Skolans specialpedagog + ev annan eht-personal och fritids
- 5 fortbildningstillfällen i studiecirkelform med boken *Vilse i skolan* av Ross Greene som bakgrundslitteratur, tydliga kopplingar till föreläsningarna, och moment inriktade på att förbereda inför kommande uppdrag.
- Teori och praktiska övningar varvas
 - "Övar sig" på verkliga elever från hemskolan
- Får verktyg att implementera CPS på hemskolan
- Nätverksträffar, ca 2/termin.

GENOMFÖRANDE

Föreläsningar
En heldag/
2 halvdagar



Fördjupad utbildning
CPS-handledare
5 tillfällen



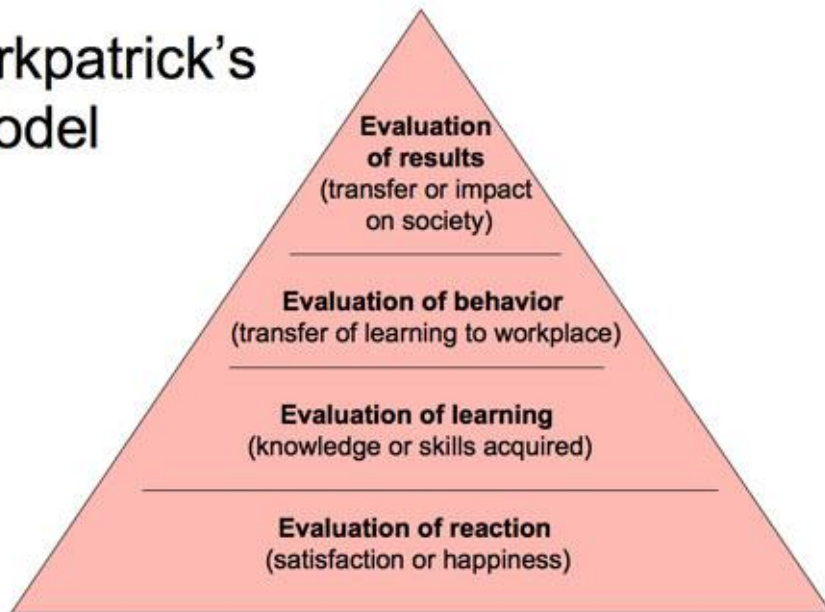
Nätverksträffar
1-2 tillfällen/termin

UTVÄRDERING MED ENKÄT

- Förmätning och eftermätning av kunskap
- Utvärdering av föreläsningar
- Utvärdering av fördjupad utbildning i CPS

KIRKPATRICKS MODELL FÖR UTVÄRDERING

Kirkpatrick's Model



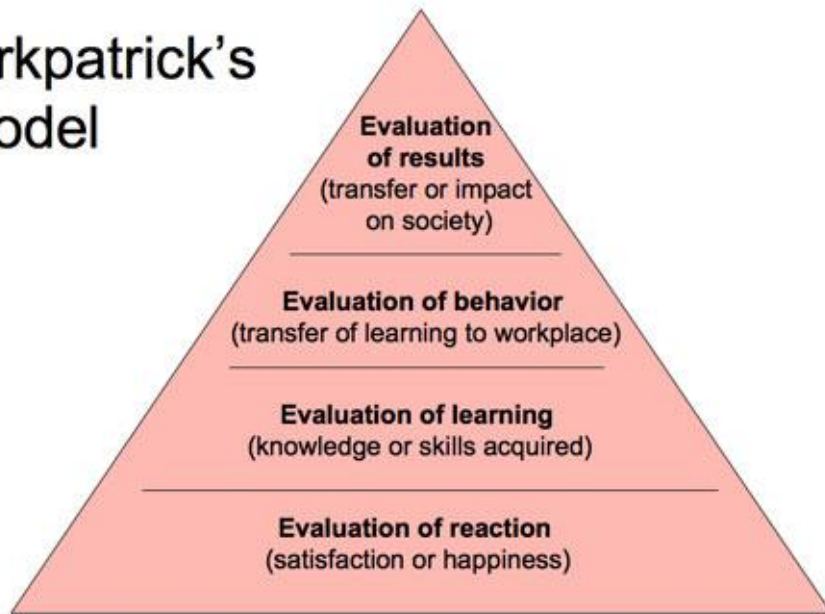
Kirkpatrick's (2006) hierarchy of evaluation.

Reaktion. Omedelbara reaktioner på t ex en föreläsning.

- Mäter nöjdhet, reaktioner på dem som föreläser/fortbildar och på de omständigheter som rådde; såsom lokal, fika, tidpunkt, förförståelse etc.
- Viktigt med positiva reaktioner för fortsatt intresse.
- Så mycket av synlig förändring kan dock inte ännu förväntas på detta stadie.

KIRKPATRICKS MODELL FÖR UTVÄRDERING

Kirkpatrick's Model



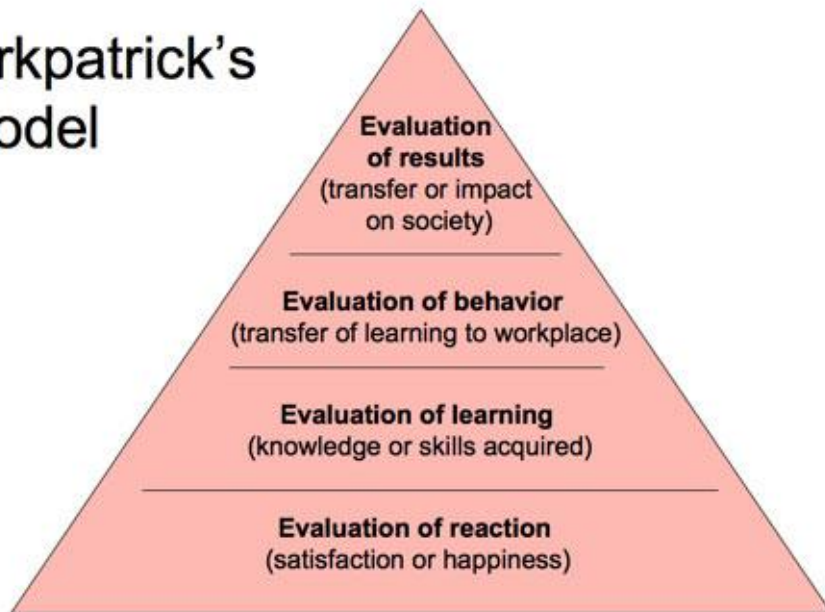
Kirkpatrick's (2006) hierarchy of evaluation.

Lärande. Förändrade attityder, ökad kunskap och kompetens.

- Mäter vad personalen tagit till sig av utbildningen.
- Svårigheten är att veta om förändringen beror på fortbildningen eller annat lärande.

KIRKPATRICKS MODELL FÖR UTVÄRDERING

Kirkpatrick's Model



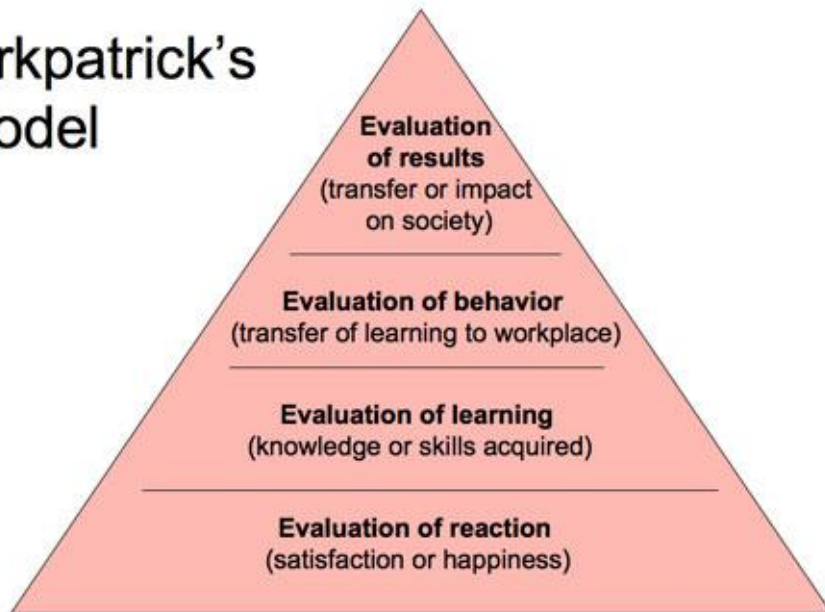
Kirkpatrick's (2006) hierarchy of evaluation.

Tillämpning. Vi vill se att kunskap och kompetens också utövas praktiskt på arbetsplatsen.

- Mäter i vilken utsträckning exempelvis en ny metod används i praktiken.
- Både kvantitet och kvalitet.

KIRKPATRICKS MODELL FÖR UTVÄRDERING

Kirkpatrick's Model



Kirkpatrick's (2006) hierarchy of evaluation.

Resultat/utfall. Vi vill alla ha resultat!

I slutändan är vi intresserade av verkliga förändringar till följd av utbildningen, såsom förbättrade relationer, samspel och ökad måluppfyllelse.

- Svår att mäta; vilka resultat beror på vad?

VÅRA REFLEKTIONER

Föreläsningstillfällena:

- Mängden nöjda beror mycket på oss som föreläsare/fortbildare, men också på omständigheterna som råder; såsom lokal, fika, tidpunkt, information som rektorer gett sin personal etc.
- Viktigt med positiva reaktioner för att öka personalens motivation och känsla av mening – vilja investera tid och kraft
- Ger en gemensam plattform att utgå ifrån – ingen direkt synlig förändring kan dock förväntas ännu ute på de lokala skolorna

VÅRA REFLEKTIONER

Fördjupad utbildning: Skolorna får draghjälp att implementera samtalsmodellen

- Satsa mycket tid på att tydliggöra implementeringsprocessen och dess olika faser kopplat till CPS-modellen
 - Socialstyrelsens stödmaterial **Om implementering (2012)**
- Viktigt att välja motiverad personal
- Krävs tid för att arbeta systematiskt med detta
- CPS-handledarna behöver stöttning från sina rektorer och oss skolpsykologer under lång tid
- Goda exempel behöver lyftas fram och undersökas
 - Flexenheten på Bosgårdsskolan
 - Står nu som modell för flera skolor i Varberg

LÄRANDE OCH FÖRÄNDRAT BETEENDE?

Återstår att se...

- Krävs fortsatta insatser, "mer" lärande, innan vi kan förvänta oss mycket av förändrat beteende (och mätbara resultat)
- Behövs tid, engagemang och organisation för att lyckas med implementering

FRÅGOR?