

# Kollegial sparring

– hvordan styrke god undervisning  
med kollegial sparring



MINISTERIET FOR  
BØRN, UNDERVISNING  
OG LIGESTILLING  
STYRELSEN FOR  
UNDERVISNING OG KVALITET



**FASTHOLDELSES  
TASKFORCE**



**Kollegial sparring**

- hvordan styrke god undervisning med kollegial sparring

**Redaktion:**

Ramanan Balasubramaniam, FastholdelsesTaskforce  
Svend Erik Sørensen, FastholdelsesTaskforce  
Preben Holm, FastholdelsesTaskforce

**Tekst, layout og korrektur:**

Presse- og Kommunikationssekretariatet,  
Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling

**Fotos:**

Ulrik Jantzen, Das Büro, Torben Klint, Ramanan Balasubramaniam og arkiv

**Oplag: 2.000**

**Tryk:** GP-Tryk A/S

**ISBN:**

Trykt publikation: 978-87-603-3089-6

Web-publikation: 978-87-603-3090-2

Dette hæfte kan downloades på  
[www.fahot.dk](http://www.fahot.dk) eller [www.emu.dk](http://www.emu.dk).

Udgivet af FastholdelsesTaskforce

© Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling, 2016

# Indhold

<b>Forord</b> .....	4
<b>Introduktion til kollegial sparring</b> .....	6
Baggrund og metode .....	6
Teori .....	9
<b>Den kollegiale samtale</b> .....	13
Kollegial sparring, sådan gør I .....	16
Fremmere og hæmmere for kollegial sparring .....	21
<b>Kollegial sparring i praksis, eksempler fra erhvervsskoler</b> .....	23
<b>Roskilde Tekniske Skole:</b> Det kræver åbenhed, og så skal man ville det .....	23
<b>IBC Fredericia:</b> Det handler om at gøre mere af det, der virker .....	27
<b>Herningsholm:</b> En god kultur i afdelingen har medvirket til kollegial sparring .....	31
<b>Tietgenskolen og Skolen for Klinikassistenter, Tandplejere og Kliniske Tandteknikere, Aarhus:</b> Foretag kollegial sparring så ofte det er muligt .....	37
<b>Vejledninger til kollegial sparring</b> .....	40
Coachende og anerkendende spørgsmål .....	40
Observatørens kropssprog .....	41
Forslag til fokuspunkter .....	42
Tryghed .....	43
Skema 1: Skriftlig aftale, eksempel .....	45
Skema 2: Udviklingsværktøj .....	47
<b>Litteratur</b> .....	48
<b>Bidragydere til dette hæfte</b> .....	50

# Forord

FastholdelsesTaskforce er et landsdækkende, satspuljefinansieret initiativ, der blev etableret i 2013 af Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling. FastholdelsesTaskforce har til formål at støtte og motivere de unge, som har udfordringer med at gennemføre en erhvervsfaglig uddannelse. Målet er, at flere unge gennemfører en erhvervsuddannelse. Det gælder især unge fra socialt udsatte miljøer, unge fra uddannelsesfremmede miljøer og unge med begrænset forældreopbakning, blandt dem unge fra etniske minoriteter.

Projektet består af et udgående konsulentteam og er tilknyttet Styrelsen for Undervisning og Kvalitet.

Med dette hæfte vil FastholdelsesTaskforce videregive de erfaringer med kollegial sparring, der er gjort i løbet af projektet. Hæftet skal give andre ledere og undervisere indsigt og mod til at bruge kollegial sparring i deres egen praksis. I hæftet belyses det teoretiske og metodiske grundlag for metoden, og der er en række eksempler fra erhvervsskoler på, hvordan kollegial sparring kan bruges i praksis.

FastholdelsesTaskforce er forløbet i perioden 2013 til 2016. Projektet har haft en tæt dialog og samarbejde med 47 erhvervsskoler om at styrke de unges muligheder for at gennemføre den erhvervsuddannelse, som de er begyndt på.

I projektet er der afprøvet en række pædagogiske værktøjer, der er udviklet i det tidligere satspuljeprojekt Fastholdelseskaravanen. Redskaberne er skabt til at styrke elevernes motivation og involvering i undervisningen.

Til hvert af værktøjerne er der valgt en ekstern leverandør til at stå for kompetenceudvikling og træning af de undervisere og ledere, der har været med i projektet. Kompetenceudvikling og træning er foregået på skolerne.

Kollegial sparring er en af de metoder, som skolerne har brugt til at træne underviserne i at bruge de nye pædagogiske værktøjer og til at tilrettelægge og gennemføre undervisningen på en ny måde. Det er det, vi omtaler som træning i praksis.

Værktøjerne er:

- Pædagogisk ledelse (Primært for ledere)
- Motivationspædagogik (For undervisere)
- Helhedsorienteret undervisning (For undervisere)
- Progressiv læring (For undervisere)
- Den sproglige dimension (For undervisere)

Alle skolerne har i tæt samarbejde med FastholdelsesTaskforce implementeret mindst ét af de fire pædagogiske værktøjer gennem et praksisnært kompetenceudviklingsforløb for undervisere og ledere. På 10 af skolerne har der desuden været særligt fokus på ledelse. I forløbene har underviserne lært om metoder, redskaber og værktøjer, så de er blevet trygge ved at bruge dem, når de skal tilrettelægge og gennemføre deres egen undervisning.

Gensidig sparring kan styrke undervisernes lyst og energi til at tilrettelægge og gennemføre undervisningen på nye måder, der motiverer og engagerer eleverne. Tryghed og gensidig respekt er forudsætninger for at arbejde med kollegial sparring, og her spiller de pædagogiske ledere en væsentlig rolle. Det er ledernes opgave at opbygge og styrke et godt, trygt og respektfuldt pædagogisk læringsmiljø på skolen, så underviserne får støtte til at arbejde med nye metoder, ny organisering og ny formidling af det faglige stof. Derfor er dette hæfte rettet til både underviserne og de pædagogiske ledere.

FastholdelsesTaskforce har arbejdet med forskellige modeller for kollegial sparring. I hæftet her præsenterer vi erfaringerne fra den model, hvor to undervisere indgår i et sparringsforløb sammen.

Med baggrund i disse erfaringer vil vi gerne give læserne indblik i, hvordan I kan arbejde med kollegial sparring til gavn for underviserne og til gavn for eleverne.

FastholdelsesTaskforce takker alle for det engagement, de er gået ind i samarbejdet med.

Tak til alle, der har bidraget til dette hæfte.

København, juni 2016,

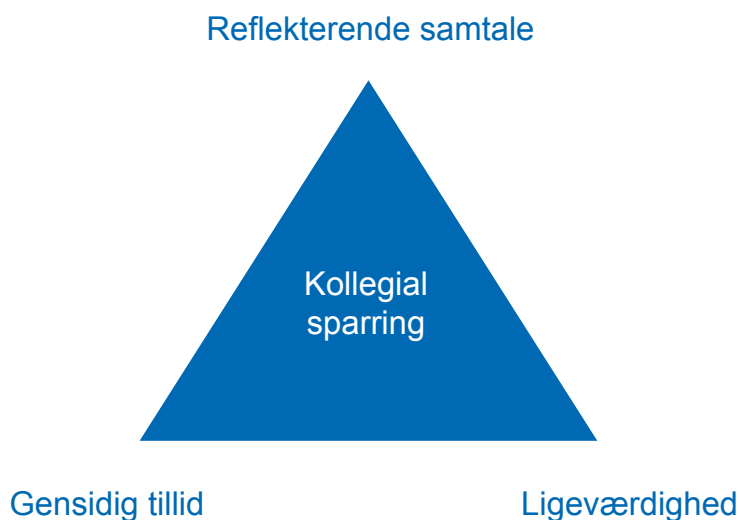
Preben Holm,  
teamleder.

# Introduktion til kollegial sparring

## Baggrund og metode

Kollegial sparring<sup>1</sup> består af to elementer: Observation og samtale. Observationen består i, at én kollega observerer en anden kollegas undervisning. I observationen er der fokus på den observerede undervisers pædagogiske og faglige styrker og udfordringer på nogle punkter, der er aftalt på for-

hånd. I en samtale bagefter giver observatøren feedback til underviseren på en struktureret måde med udgangspunkt i det, der blev observeret. Målet er, at underviseren skal blive opmærksom på styrker i sin undervisning, så han/hun også kan bruge dem på andre områder i sin undervisning.



Figur 1: FastholdelsesTaskforce's model for kollegial sparring. Ligeværdighed, gensidig tillid og reflekterende samtale skaber tilsammen en udviklende kollegial sparring.

<sup>1</sup> Kollegial sparring som den bruges af FastholdelsesTaskforce.

Med sparring og personlig støtte kan underviserne hjælpe hinanden med at omsætte de pædagogiske redskaber, de har lært i et undervisningsforløb, til konkrete nye handlinger i deres praksis, i undervisningen.

I alle FastholdelsesTaskforce's samarbejder med erhvervsskoler har kollega-sparringen hjulpet underviserne med at blive opmærksomme på deres egne styrker og udfordringer. Kollegial sparring har vist sig som en frugtbar og let anvendelig metode til at øge undervisernes refleksion over deres undervisning.

Den har også støttet dem i at arbejde videre med deres styrker og udfordringer i udviklingszonen (se figur 2).

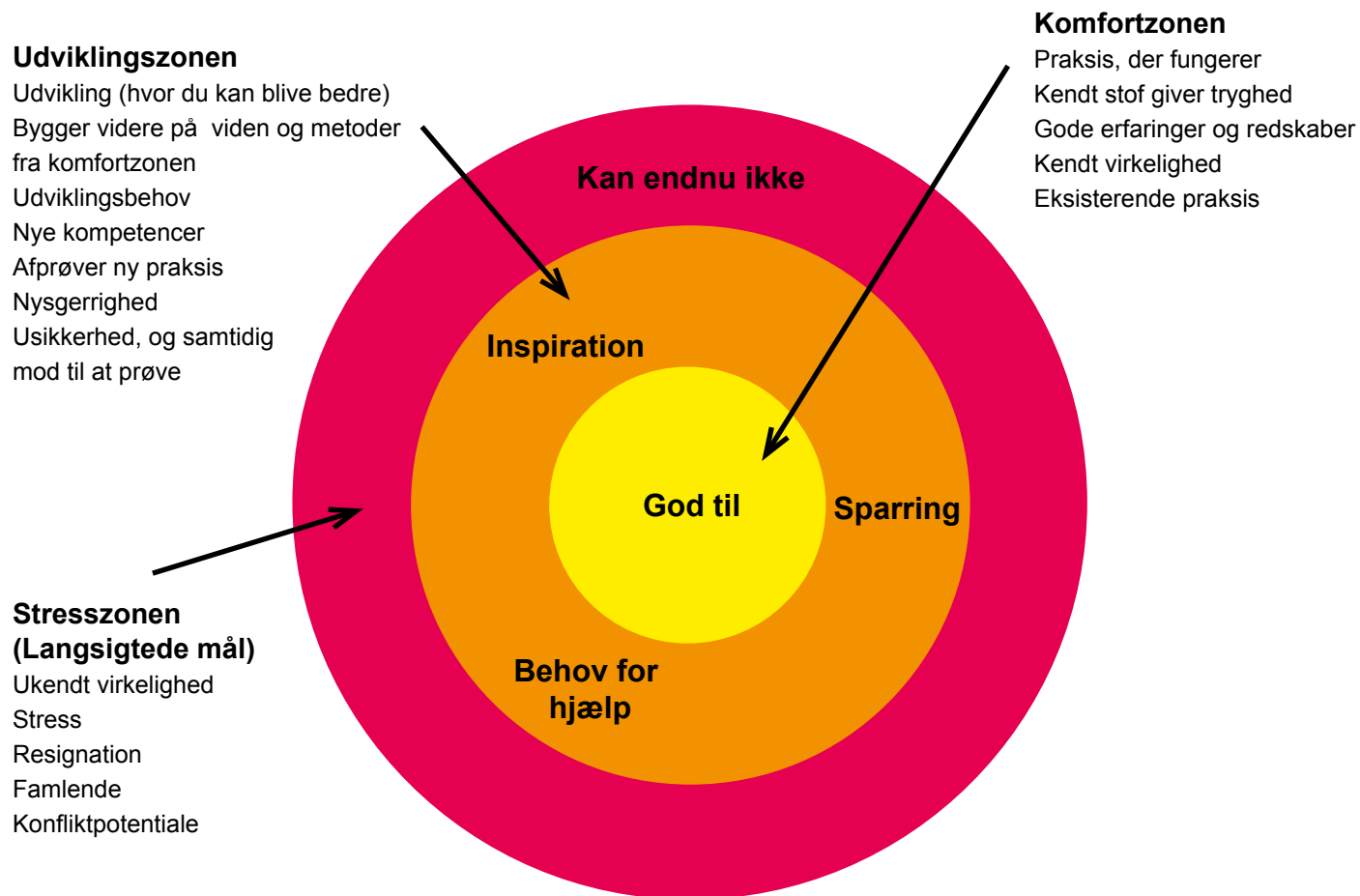
Erfaringerne fra skolesamarbejderne har vist, at kollegial sparring har mange gode muligheder som en kollega-til-kollega udviklingsmetode. Det kræver, at sparringen bliver organiseret, tilrettelagt og gennemført på en struktureret og anerkendende måde og med respekt for den enkelte undervisers faglighed og pædagogik.

#### **Kollegial sparring er blandt andet nyttig, når**

- nyt og uprøvet stof skal præsenteres for eleverne.
- undervisningssituationen er særlig vanskelig.
- undervisningen er blevet for selvfølgelig.
- differentiering er en udfordring.
- man vil træne ny praksis.



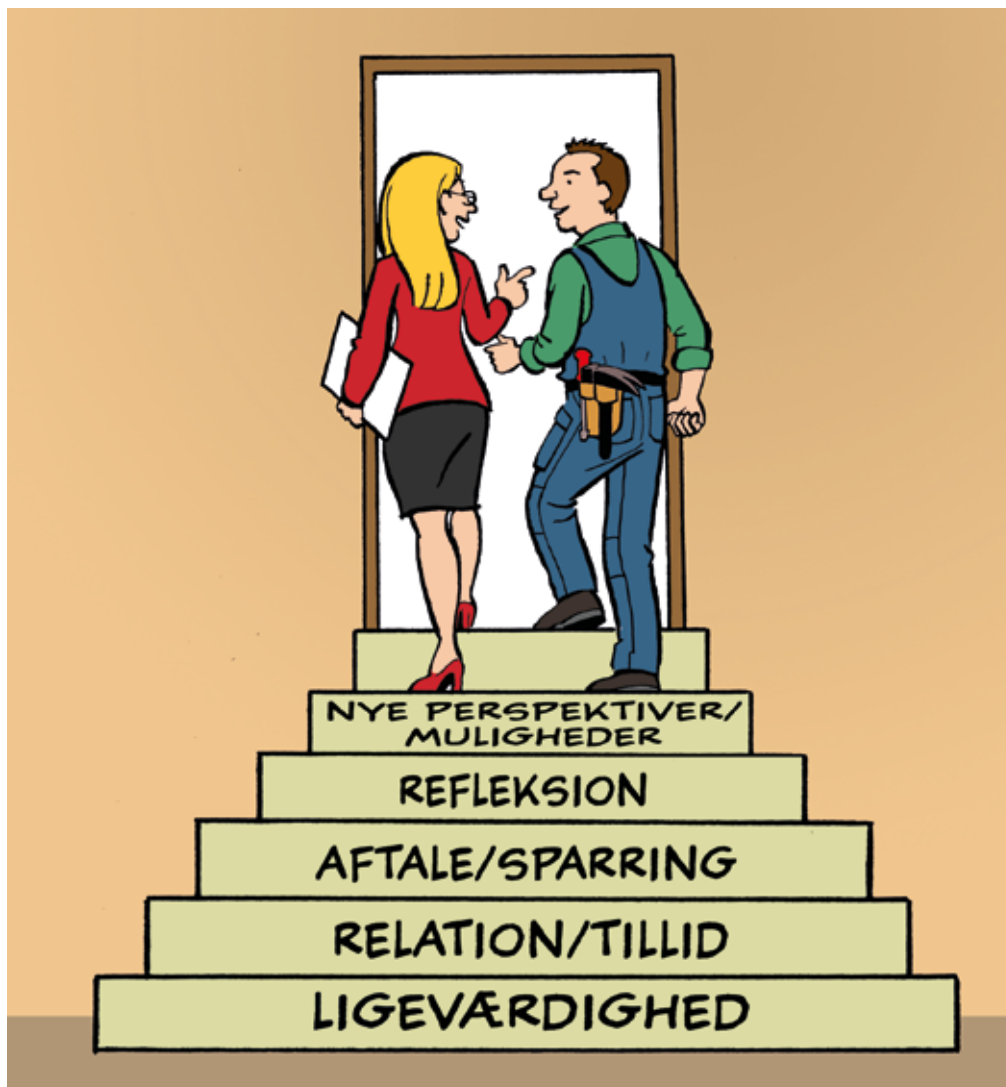
## Nærmeste udviklingszone



Figur 2: Din udviklingszone er det, der ligger mellem det, du er god til, og det, du endnu ikke kan. Kollegial sparring kan blandt andet bruges til at gøre det, du er god til, synligt. Den kollegiale sparring kan også bruges til at arbejde videre med det, du gerne vil blive bedre til. Modellen her er udarbejdet med inspiration fra Lev Vygotskis model for den nærmeste udviklingszone.



## Teori



Kollegial sparring er en trinvis proces. I er nødt til at klare hvert enkelt trin, før I kan gå videre til det næste.

## Definition:

### Kollegial sparring, som FastholdelsesTaskforce bruger metoden:

To kolleger har en aftale om at sparre med hinanden, formålet er at udvikle en ny undervisningspraksis. Den ene (underviseren) gennemfører en tilrettelagt undervisning, mens den anden (observatøren) observerer. På forhånd har de aftalt, hvilke elementer, der skal observeres, og hvor længe observationen skal vare. Bagefter giver observatøren anerkendende feedback til kollegaen om de elementer, der er aftalt.

Derefter kan de to kolleger bytte rolle eller indgå i sparring med andre kolleger.

Der findes mange metoder til at overføre viden og metoder mellem to kolleger, der skal hjælpe hinanden med at omsætte ny viden til praksis.

En almindeligt brugt metode er, at en "ekspert kollega" eller en erfaren kollega oplærer en mindre erfaren kollega ved at videregive sin egen ekspertise og sine egne erfaringer.

I FastholdelsesTaskforce's projekter har det været vigtigt, at der er et ligeværdigt forhold mellem de to kolleger, så deres forskellige erfaringsniveauer ikke kommer til at påvirke og overskygge sparringen. Det handler om at se hinandens undervisning med nye øjne og give inspiration.



## Ligeværdig relation

Det er nødvendigt, at begge kolleger har respekt for dialogen, og at de oplever hinanden som ligeværdige partnere i sparringen. Det er nødvendigt for den gensidige tryghed og tillid, der er en vigtig forudsætning for en god sparring.



*Ligeværdighed mellem de to kolleger er en forudsætning for, at de kan sparre med hinanden.*

## Den observerede underviser

Det er den observerede underviser selv, der – inden for et bestemt tema – vælger, hvilke elementer de to kolleger skal fokusere på i sparringsforløbet. Det skal der være tydelige aftaler om, inden selve sparringen går i gang.

Den observerede underviser afgør også selv, hvordan han eller hun kan bruge feedback'en til at få nye erkendelser, som vil kunne bruges i fremtiden. Nogle af underviserne har valgt at arbejde med ideer til konkrete handlinger fra feedback'en, mens andre har brugt hele sparringen og dialogen som inspiration til at reflektere over deres undervisning.

## Observation

Selve det at observere kan være svært, og for nogle undervisere kræver det træning at lære det. Det svære er, at man kun skal observere de aftalte fokusområder, at observationerne skal være tætte og præcise, og at man skal beskrive dem så neutralt som muligt og i en konstruktiv ramme.



*En god sparring med en kollega kan være det, der bringer dig fra en utilfredsstillende undervisningssituation til en god undervisning med engagerede elever.*

# Den kollegiale samtale

Det er samtalen og dialogen efter observationen, der sætter gang i refleksioner og eftertanke hos den observerede underviser.

Derfor er det ikke ligegyldigt, hvordan observatøren formidler sin feedback til det, han/hun har set i sin kollegas undervisning. Formen i samtalen kan både være god og dårlig for underviseren – den kan både styrke og hæmme refleksionen. Observatøren er trådt ind i sin kollegas professionelle rum, hvor den observerede underviser har blottet sig ved at fremvise sine svagheder og sine styrker. Han/hun er i en følsom situation, og det kræver en åbenhed og en fortrolighed, som de begge skal tage vare på.

I samtalen bør begge deltagerne gensidigt respektere og anerkende hinandens faglige og personlige integritet, og de skal overholde den aftale, de har lavet på forhånd.

En god samtale kræver både god teknik og en vis psykologisk indsigt fra observatørens side. Kunsten er at føre en samtale, der inspirerer kollegaen til at se med nye øjne på

sin egen undervisning. Det giver gode muligheder for, at den observerede underviser kommer til at reflektere konstruktivt og med eftertanke over sin egen undervisning.

Hvis samtalen mislykkes, vil den observerede underviser opleve samtalen som enten ubehagelig eller som spild af tid.

Det kan for eksempel være, hvis samtalen bliver overhøflig, så der ikke kommer fokus på de aftalte emner, eller hvis samtalen bliver belærende eller kører i ring. Det kan også ske, at feedback'en bliver for usystematisk, så den observerede underviser ikke får inspiration til at udvikle sin undervisning.

En god samtale er, når det lykkes for observatøren at formidle sine observationer af fokuselementerne i en struktureret form, og han/hun ikke efterlader et indtryk af at være en overkollega, samtidig med at den observerede underviser føler sig anerkendt og bliver motiveret i videreudviklingen af sin faglighed.





*En god samtale tager udgangspunkt i konkrete observationer.*

Man skal hele tiden huske, at der er tale om en form for psykologisk kontrakt, hvor den observerede underviser inviterer en kollega til at overvære sin undervisning ud fra et ønske om, at den anden kollega skal hjælpe med at videreudvikle hans/hendes undervisning.

Grundtanken i den kollegiale sparring er, at alle kan lære noget af hinanden, og at man får gode ideer til videreudvikling af sin undervisning ved at være åben, nysgerrig og undersøgende over for hinandens praksis.

Skema 1 og skema 2 bagest i hæftet er hjælp til at arbejde med udviklingen af undervisningen.



*Observationen og den efterfølgende samtale kan udvikle nye ideer til handling hos både observatør og underviser.*

# Kollegial sparring, sådan gør I

## Organisering

### Underviser

Ledelsen har sat rammen for kollegial sparring.
Kollegerne i afdelingen har en gensidig forståelse for de rammer og regler, der er besluttet for sparringen.
Det skal være et ligeværdigt forhold – en kollega, du har tillid til.
Du er den, der inviterer din kollega ind i din undervisning. Du gør det, fordi du gerne vil have sparring til at blive endnu bedre til nogle udvalgte områder i din praksis.
Brug lidt tid sammen til at afklare rammerne for sparringen. Afklaringen skal være med til at skabe tryghed og tillid
Det er dig, der beslutter, hvilke elementer der skal fokus på. Det skal du formidle tydeligt til observatøren inden observationen.
Lav en skriftlig aftale, hvor du præciserer dine ønsker og dine forventninger til, hvad du gerne vil have ud af sparringen. Hvad er det, der skal observeres? Se eksemplet på side 45. Der skal højst være 3-4 fokuselementer.
Aftal hvor din kollega skal sidde i undervisningsrummet.

### Observatør

Ledelsen har sat rammen for kollegial sparring.
Kollegerne i afdelingen har en gensidig forståelse for de rammer og regler, der er besluttet for sparringen.
Det skal være et ligeværdigt forhold – en kollega, du har tillid til.
Vær opmærksom på, at dine egne værdier og holdninger ikke kommer til at påvirke din observation.
Du er "en flue på væggen", og du er inviteret med ind, fordi du skal hjælpe din kollega med at sætte fokus på de ting i hans/hendes praksis, der virker, så vedkommende kan videreudvikle det, der virker.
Du skal være med til at skabe tryghed og tillid gennem en præcis aftale om, hvad du skal observere, og hvordan du skal give feedback. Vær opmærksom på, at du har et særligt ansvar som observatør.
Underviseren (den observerede) bestemmer selv, hvilke områder eller elementer der skal fokus på. Du skal respektere hans/hendes ønsker og forventninger.
Du skal kun observere og kommentere på de elementer, som underviseren gerne vil have dig til at se på. Hvis du ser handlinger, der fungerer rigtig godt, men som ikke er en del af fokuselementerne, må du også gerne anerkende dem. Alle vokser ved at få anerkendelse. Men glem ikke strukturen for samtalen.
Overhold aftalen om din placering i rummet.



Informér eleverne om forløbet og om, hvornår det finder sted.

Aftal på forhånd, hvornår I skal have opfølgningssamtalen. Der skal være lidt tid til refleksion efter, at undervisningen er gennemført, og samtidig skal der ikke gå for lang tid inden opfølgningssamtalen. Helst samme dag.

Det er dig, der skal finde ud af, hvordan du vil arbejde videre med din kollegas feedback. Det skal du gøre dig nogle tanker om inden samtalen. Sæt gerne nogle personlige mål for videreudvikling af din undervisning. Det er ikke noget, du nødvendigvis behøver at dele med din kollega.

Aftal på forhånd, hvornår I skal have opfølgningssamtalen. Helst samme dag.



# Observation

## Underviser

Sørg for, at eleverne ved, hvorfor din kollega overværer undervisningen. Introducer din kollega til eleverne inden undervisningen begynder, for eksempel ved at byde ham/hende velkommen.
Gennemfør din undervisning, som du har planlagt den. Du skal ikke tage hensyn til, at du har en kollega på besøg. Vær dig selv.
Hvis du har brug for at få øjenkontakt til observatøren, så er det ok. Men husk, at det er eleverne, der er i centrum.

## Observatør

Medbring den skriftlige aftale om, hvad der skal fokuseres på. Du kan for eksempel bruge den til at notere dine observationer på.
Hils venligt på eleverne og sæt dig der, hvor I har aftalt.
Vær opmærksom på dit kropssprog under hele observationen. Du er en "flue på væggen", og du noterer kun dine observationer om de aftalte fokusområder. Gør det gerne diskret, så eleverne ikke bliver distraherede. Husk: Du skal ikke blande dig i din kollegas undervisning.
Hvis din kollega prøver at få øjenkontakt med dig, skal du acceptere det og være imødekommende. Det kan være med til at give underviseren en følelse af tryghed, og det kan formindske hans/hendes usikkerhed.
Når den aftalte tid er ovre, kan du forlade lokalet. Giv gerne dine første positive kommentarer med det samme. Husk, at du har været gæst hos din kollega i hans/hendes undervisning.

# Samtale

## Underviser

Vær åben og imødekommende – din kollega ønsker kun det bedste for dig.

Husk at det er i denne del af processen, du får viden om, hvordan du kan styrke din formidling af stoffet til eleverne. Derfor handler det om at gå ind i samtalen med et åbent sind og kun stille afklarende spørgsmål. Sådan medvirker du til, at samtalen lykkes.

Giv et kort rids af, hvad du selv opfattede, at der skete i forhold til fokuselementerne.

Tag imod ros og anerkendelse, spørg ind til kollegaens observationer.

Gå aldrig i forsvarsposition. Prøv i stedet at forklare dine hensigter og tanker bag de handlinger, du gjorde, når du bliver spurgt.

## Observatør

Skab en god stemning inden du begynder på feedback'en.

I kan placere jer i en trepunktsopstilling, hvor I sidder ved siden af hinanden med notatet foran jer.

Se tegning side 14.

Du giver feedback til din kollega ene og alene på baggrund af det, du så i undervisningen. Din opgave er at sætte gang i din kollgas refleksion og eftertanke. Derfor er det ikke ligegyldigt, hvordan du formidler dine iagttagelser. Husk at kropssproget spiller en stor rolle.

Giv din kollega et par minutter til at opsummere sin egen oplevelse af det, du observerede.

Vær anerkendende og nysgerrig i dine opfølgende spørgsmål. Fortæl om dine observationer ved for eksempel at sige:

”Jeg så dette, er det rigtigt opfattet?”

”Hvad var hensigten med det, du gjorde?”

Vær konkret, når du nævner eksempler. Se side 40 for vejledninger til samtalen.

Gennemgå systematisk de enkelte fokus elementer, som I har aftalt. Spørg til de enkelte observationer, og spørg, om underviseren kan genkende det, du har observeret. Spørg også, om det er rigtigt opfattet, at det var det, der skulle sættes fokus på.

Husk at I begge skal respektere hinanden som ligeværdige kolleger. Du kan for eksempel være god til én ting, hvor din kollega er god til noget andet. Det handler om at inspirere hinanden og skabe en positiv udvikling.
Fortæl observatøren på en anerkendende måde, hvordan du har oplevet processen.
Overvej, om du vil arbejde videre med din kollegas tilbagemelding, og om den kan være med til at øge kvaliteten af din undervisning. Tag udgangspunkt i de gode ting, – det der fungerer godt i din undervisning. Gør det bedre. Se udviklingsværktøjet i skema 2 bag i hæftet. Undgå at fokusere på det, du slap mindre godt fra.

Husk at lytte til underviserens forklaring og giv plads til forklaringen. Undgå at give gode råd på baggrund af dine egne erfaringer. I stedet skal du via dine spørgsmål og din spørgeteknik få underviseren til selv at finde sine egne løsninger.
Husk at I begge skal respektere hinanden som ligeværdige kolleger. Du kan for eksempel være god til én ting, hvor din kollega er god til noget andet. I feedbacksituationen kan du let komme til at indtage en "magtposition". Det handler om at inspirere hinanden og skabe en positiv udvikling.
Hvis du selv har fået ny inspiration til at gøre din undervisning anderledes ved at se på din kollegas undervisning, så fortæl det gerne til ham/hende. Gør det, også selvom det ikke har noget at gøre med de fokuselementer, I har aftalt.
Husk at din kommunikation og dit kropssprog skal vise, at du har både faglig og professionel respekt for din kollega.
Afslut med at lade din kollega sætte nogle få ord på den sparring, du har givet. Det kan du bruge til at udvikle din feedback yderligere til næste gang, du skal give kollegial sparring.

# Fremmere og hæmmere for kollegial sparring

## Fremmere

- De to kolleger har en faglig og professional relation.
- Begge er indstillet på at være åbne og lyttende.
- De respekterer og anerkender hinanden.
- Underviseren har lyst og vilje til at videreudvikle sin undervisning og til at levere den bedst mulige undervisning.
- Der er tryghed og tillid mellem underviseren og observatøren.
- Underviseren stoler på sin observerende kollega og ved, at "han/hun kun vil mig det godt."
- De to har afstemt forventningerne, og de har aftalt, hvilke elementer i undervisningen, der skal observeres.
- De har skrevet fokuselementerne ned.
- Der er fokus på højst 3-4 elementer.
- Begge deltagerne er anerkendende i deres kommunikation.
- Ingen af dem er bedrevidende.
- De forholder sig kun til de aftalte områder.
- De fokuserer på det, der virker.
- Underviseren har gjort sig tanker om, hvad han/hun gerne vil blive bedre til.
- Sparringen foretages af to kolleger, som ikke underviser i det samme fag. På den måde kan man sørge for, at det kun handler om pædagogik, formidling og metoder.

## Hæmmere

- Observatøren blander sig i, hvad der skal kigges på.
- Observatøren respekterer ikke samtalens fortrolighed.
- Observatøren har ikke forståelse for den sårbarhed, nogle kolleger kan føle under observationen, og tager ikke hensyn til det i samtalen.
- Dialogen mellem kollegerne er ikke ligeværdig, og samtalen får karakter af "overkollega til kollega".
- Observatøren kommer med færdige løsninger.
- Observatøren tager kun udgangspunkt i sine egne erfaringer.
- Der er fokus på for mange elementer.
- Samtalen bliver en hyggesnak, – gensidig nursing.
- Samtalen er ikke struktureret
- Observatøren spørger ikke til hensigten med underviserens forskellige handlinger.
- Der går for lang tid, før opfølgningssamtalen finder sted, og begge parter har glemt detaljerne.
- Der har ikke været tid til at reflektere over forløbet inden opfølgningssamtalen.
- Sparringen foretages af to kolleger, som underviser i det samme fag. Det giver risiko for, at pædagogik, formidling og metoder bliver nedtonet i forhold til det rent faglige indhold.



# Kollegial sparring i praksis, eksempler fra erhvervsskoler

Roskilde Tekniske Skole:

## Det kræver åbenhed, og så skal man ville det

Det var en gave at være med til kollegial sparring, synes fire af underviserne på Roskilde Tekniske Skole, elektrikerfaglærer Kim Heigren, murerfaglærer Carl-Otto Nielsen, tømrerfaglærer Johan Dyva Borell og autofaglærer Esben Seierup. De synes, at metoden har åbnet deres øjne for nye ideer og nye måder at undervise på. De har alle oplevet, at både den observerede underviser og observatøren har fået ny inspiration og nye ideer til at gøre undervisningen endnu bedre – også selv om det primært er den undervisende kollega, der skal have feedback til at styrke sin undervisning. De har erfaret, at når man positivt og åbent indtager rollen som observatør, bliver man opmærksom på nogle ting, som den observerede underviser gør anderledes, end man selv gør. Det sætter også tanker i gang hos observatøren. Man bliver inspireret af det, man har set hos sin kollega. Selv undervisere, der har mange års anciennitet på skolen, har fået nye måder at gøre tingene på, når de har observeret kollegers undervisning.

Alle fire undervisere siger samstemmende, at kollegial sparring kræver åbenhed hos begge deltagerne, og det kræver, at man som kolleger virkelig vil det, hvis man skal høste frugterne af metoden.

De fire faglærere er en del af en gruppe undervisere på Roskilde Tekniske Skole, der har arbejdet med kollegial sparring på tværs af afdelingerne. I skolens pædagogiske strategi står, at underviserne for fremtiden skal have støtte og vejledning til at implementere de metoder, som de har lært på et efteruddannelsesforløb. Kollegial sparring er værktøj til dette arbejde med at omsætte det, de har lært, til praksis.

Før de gik i gang med den kollegiale sparring, blev underviserne klædt grundigt på til opgaven, og undervejs fik de også hjælp af eksterne vejledere. Alle kendte spillereglerne, og alle var indforståede med, at det er vigtigt at overholde reglerne for at sikre den nødvendige trygge ramme.

I forløbet fik alle underviserne mulighed for at prøve begge roller – både som den underviser, der observeres, og som observatør. Når man havde prøvet rollen som underviser, der observeres, fik man stof til at tænke over, hvorfor det er vigtigt, at observatøren er anerkendende og struktureret i opfølgningssamtalen, og at han/hun lytter.

Det er nødvendigt at øve sig, for at man kan blive bedre. Det var noget af det, underviserne lærte af forløbet.

Den første gang, to kolleger sparrede med hinanden, var den eksterne konsulent til stede ved både observation og sparring. Efter hele forløbet gav konsulenten individuel feedback på, hvordan de havde klaret sig i deres roller. Til slut fik de begge konkrete forslag til, hvad de kunne arbejde videre med for at blive bedre til rollerne.

Alle undervisere prøvede begge roller tre gange. Det gjorde, at de følte sig sikre i rollerne.

”Første gang er man jo lidt spændt og forsigtig. Det betyder, at man er lidt tilbageholdende og usikker, når man skal stille de gode, refleksionsskabende spørgsmål til den underviser, man observerer,” siger Kim Heigren.

”Man skal gå ind med et åbent sind og en tro på, at ens kollega vil hjælpe én ved at pege på nye udviklingszoner i undervisningen. Og hvis man som observatør ikke er indstillet på at være nysgerrig og åben overfor sin kollegas undervisning, får man ikke selv særlig meget ud af forløbet. Man bliver ikke selv inspireret,” siger Carl-Otto Nielsen.

”Det kræver øvelse at blive fortrolig med rollerne som henholdsvis den, der underviser, og observatør af undervisningen. Mange af os har tidligere været meget selvkørende undervisere, og det kræver derfor lidt af en kulturændring at bede en kollega om at komme og give sparring på undervisningen,” siger tømrerfaglærer Johan Dyva Borell.

Efter den første periode med kollegial sparring er nogle af de kolleger, der har været makkerpar i sparringen, fortsat med at give hinanden god vejledning og gensidig inspiration, både organiseret og uformelt.

*”Det gælder netop om ikke at spille safe og få feedback på, at man laver en eksemplarisk undervisning - men derimod om at eksperimentere og udfordre sig selv, fordi det er i de situationer, der sker mest læring i det kollegiale sparringsforløb.”*

*Citat: Tonie S. Asp, pædagogisk udviklingschef, Roskilde Tekniske skole.*





*Fra venstre mod højre: Autofaglærer Esben Seirup, elektrikerfaglærer Kim Heigren, murerfaglærer Carl-Otto Nielsen, og tømrerfaglærer Johan Dyva Borell, Roskilde Tekniske Skole.*

*”Det tillidsforhold og den fortrolighed, der blev skabt under kompetenceudviklingsforløbet, har sikret, at vi nu tør udfordre hinanden både formelt og uformelt med ideer.”*

*Citat: Murerfaglærer Carl-Otto Nielsen.*



IBC Fredericia:

## Det handler om at gøre mere af det, der virker

På IBC Fredericia har underviserne arbejdet med kollegial sparring i forbindelse med efteruddannelse hen over de seneste tre år.

Med hjælp fra en ekstern konsulentvirksomhed er underviserne blevet trænet i at observere og give saglig og konstruktiv feedback. Underviserne fik mulighed for at prøve rollerne af som henholdsvis den underviser, der observeres, og observatør-kollegaen. Det blev trænet med rollespil, og underviserne synes, at rollespilsøvelsen har skærpet deres opmærksomhed på handlinger, sprog og kropssprog, så de nu er opmærksomme på, hvad der fremmer den kollegiale sparring, og hvad der hæmmer den. Den underviser, der skulle have besøg, udfyldte et skema med de områder, han/hun gerne ville have fokus på i sparringen, og den observerende kollega forholdt sig kun til fokusområderne i opfølgningssamtalen.

Hvis observatøren så noget andet, som fungerede godt, var det dog tilladt at give feedback på det også. Underviser Nancy Jørgensen forklarer:  
"Man vokser jo med anerkendelse".

Det var derimod ikke tilladt at kritisere eller at "gå efter manden". Hvis den observerede underviser selv gav udtryk for, at der var noget, der ikke var gået godt i undervisningen, måtte observatøren gerne hjælpe med at reflektere over dette ved at stille nysgerrige og undrende spørgsmål. Så kunne underviseren selv analysere situationen og på den måde få hjælp til at udvikle nye ideer.

Alle underviserne blev trænet i disse enkle retningslinjer. Det at alle vedkendte sig de gennemsigtige retningslinjer og overholdt dem, har sikret, at alle har følt sig trygge i processen.

"Anerkendelse er godt for alle og det er med til at udvikle én. Der er ingen, der vokser af kritik," siger skolens uddannelseschef Helle Peterson.

Skolens mål med kollegial sparring har været at fremme en god praksis, der får eleverne til at lære så meget som muligt. Sparringen får underviserne til at gøre mere af det, der virker, ved at gøre én ny handling ad gangen. Det var vigtigt at sige, at kollegial sparring ikke skulle handle om at finde fejl eller mangler i kollegaernes undervisning.

Spørgsmålene i opfølgningssamtalen skal få den observerede underviser til at reflektere, og han/hun skal selv komme frem til nogle nye ideer og nye perspektiver, der kan bruges i undervisningen. Derfor er det vigtigt, at spørgsmålene bliver stillet sådan, at de kan føre til eftertanke.

Opfølgningssamtalen skal bygge på fakta og på præcise beskrivelser af det, observatøren så i sin kollegas undervisning. Det er svært at stille gode spørgsmål, hvis man ikke kan huske det, man har oplevet, eller hvis man ikke kan beskrive det.

Kollegial sparring er lige så givtigt for den, der er på besøg for at observere, som for den der bliver observeret.

Helle Peterson har flere gange oplevet, at observatøren har fået ny inspiration ved at se, hvad der virker hos den observerede underviser.

Det bekræfter, at man altid kan lære af hinandens undervisning, og at man kan blive bedre til det, man gør. Men det kan man kun, hvis man har en positiv indstilling til sin egen og sin kollegas undervisning.

*Underviser Anne Grethe Christensen giver et eksempel på, at kollegial sparring kan være en gevinst for begge undervisere: Der var en underviser, der oplevede, at en bestemt elev, som hun havde en mindre god relation til, havde et godt forhold til den kollega, hun sparrede sammen med.*

*"Det har fået hende til at undre sig over, hvad det var, den anden underviser gjorde anderledes. Det gav hende et nyt syn på eleven," siger Anne Grethe Christensen.*

En erfaring på IBC Fredericia er, at en observation gerne må vare et helt moduls længde, så får man flere perspektiver i undervisningen med.

Lige så vigtigt er det, at der bliver afsat tid til opfølgningssamtalen, og den skal helst ligge samme dag som observationen.



*Fra venstre uddannelseschef Helle Peterson, underviser Nancy Jørgensen og underviser Anne Grethe Christensen, IBC Fredericia.*

## Gode råd

### Fra underviserne på IBC Fredericia

#### Til lederen

- Sørg for at have klare spilleregler, inden I går i gang med kollegial sparring.
- Det er vigtigt at have opbygget en tryghed kollegerne imellem – kollegial sparring er udvikling, ikke overvågning.
- Der skal afsættes god tid til den kollegiale sparring. Den efterfølgende feedback er mindst lige så vigtig som selve observationen.
- Den kollegiale sparring skal meldes ud i god tid, så underviseren har tid til at planlægge.
- Observationen og sparringen skal ikke ligge oven i aktiviteter som for eksempel elevfremstillinger.

#### Til observatøren

- Du skal forholde dig neutralt i undervisningen. Sæt dig for eksempel bagest i lokalet og lad være med at deltage i undervisningen.
- I den efterfølgende feedback skal du kun forholde dig til de aftalte observationspunkter.
- Husk, at du skal forholde dig konstruktivt og anerkendende i din feedback.
- For at kunne give en god feedback er det vigtigt at tage detaljerede notater.
- Forhold dig gerne coachende i din feedback – spørg nysgerrigt ind til observationspunkterne.

#### Til den observerede underviser

- Du skal på forhånd have aftalt med observatøren, hvad der skal være fokus for din kollegiale sparring. Lav eventuelt et aftaleskema.

- Prøv at glemme, at du har besøg i klasserummet.
- Du skal afvikle din undervisning, som du plejer, og helst også med samme forberedelse.
- Vælg observationspunkter, hvor der er udviklingspotentiale.

### Fra uddannelseschef Helle Peterson, IBC Fredericia

- Forbered lærerne til opgaven ved at undervise/træne dem med instruktion/videoer/rollespil.
- Brug tilfældighedsprincippet, når du udvælger, hvem der skal undervise og hvem der skal observere.
- Opstil etiske spilleregler, lav gerne et observations-skema til formålet.
- Giv lærerne tid til at drøfte observationen lige efter timen.
- Kollegial sparring er kvalitetsudvikling af undervisningen – ikke kontrol.

*”Anerkendelse er godt for alle, og det er med til at udvikle én. Der er ingen, der vokser af kritik.”*

*Citat: Helle Peterson, uddannelseschef*



Herningsholm Erhvervsskole:

## En god kultur i afdelingen har medvirket til kollegial sparring

Underviserne på tømrerafdelingen på Herningsholm Erhvervsskole var i forvejen vant til at gennemføre undervisning i et miljø, hvor døren står åben. Også før forløbet med kollegial sparring kunne man komme ind og spørge hinanden til råds midt i undervisningen. Derfor føltes det ikke helt unaturligt for de fleste undervisere at skulle arbejde med kollegial sparring, hvor to kolleger laver aftaler om observation og feedback i forbindelse med nye pædagogiske redskaber og metoder.

”Når du i forvejen er vant til, at der kommer en kollega ind og spørger om et eller andet fagligt eller praktisk midt i din undervisning, så er det fordi vi stoler på hinanden, og vi føler os trygge ved hinanden,” siger tømrerunderviser Bo Bundsbæk.

Da ledelsen på afdelingen besluttede, at alle undervisere skulle deltage i et kompetenceudviklingsforløb med FastholdelsesTaskforce, var det ud fra et ønske om at øge kvaliteten af undervisningen. Ledelsen mente, at den ændring ville være nemmere, når alle medarbejderne har den samme viden og de samme redskaber. I dag kan ledelse og medarbejdere konstatere, at det var en rigtig beslutning.

Efter forløbet synes underviserne generelt, at det var rigtig vigtigt, at de havde lært spillereglerne for kollegial sparring og var blevet fortrolige med den efterfølgende samtale, inden de gik i gang med sparringen. Det havde en afgørende betydning, at de alle kendte de samme regler, og at de alle havde en klar forståelse af, at det betyder meget at respektere hinanden, når samtalen skal lykkes.

I forbindelse med kompetenceudviklingsforløbet fik underviserne vejledning og træning i sparring, og det var med til at give en systematisk tilgang til metoden. Det betød, at underviserne kunne skabe en gennemsigtig struktur, hvor fokus er på at give kollegaen god sparring til videreudvikling, uden at man krænker kollegaens faglige integritet og professionalisme.

”Det handler om at give din kollega værdig feedback,” siger Bo Bundsbæk.

Eleverne blev orienteret om formålet med observationen inden lektionen, og de tog det afslappet. Deres engagement og deltagelse ændrede sig ikke, fordi der nu var to undervisere i lokalet.

”Vi er alle gode til noget hver for sig. Men der er også ting, vi kan blive endnu bedre til. Det er her, kollegial sparring gør en forskel. Jeg kan hente inspiration til min undervisning ved at kigge på kollegaens undervisning, og det er samtidig med til at videreudvikle min kollega, ved at jeg observerer hans undervisning,” siger tømrerfaglærer Jesper Steen Nielsen.

Underviserne på Herningsholm Erhvervsskole lærte, at begge parter får en gevinst ud af at deltage i sparringen. De opdagede også, at de fik en ny indsigt i deres egen undervisning, fordi observatøren kunne fortælle sin kollega, om hans/hendes undervisningsstil og didaktiske retning virkede efter hensigten. Det er ikke altid, man som underviser selv har overblik over, om alle eleverne følger med

i undervisningen, og om den måde, man har tilrettelagt undervisningen på didaktisk og fagligt, giver den ønskede indlærings effekt. Det kan være vanskeligt at koncentrere sig om at formidle stoffet og samtidig at have fokus på at fange alle elever ind, så de følger med i undervisningen. Når man inviterer sin kollega ind i undervisningsrummet, kan kollegaen med sine observationer hjælpe med at analysere elementerne i undervisningen. Kollegaens ekstra øjne er guld værd.

"Jeg beder nogle gange alle eleverne om at komme op til tavlen, når jeg gennemgår nogle konkrete ting. Det er af praktiske årsager, at jeg beder eleverne om at komme tættere på tavlen. Min kollega kunne med sin observation fortælle mig, at der skete mange positive pædagogiske effekter ved at trække eleverne sammen ved tavlen. Jeg

har faktisk arbejdet mere med at putte endnu flere af den slags elementer ind i min undervisning efter min kollegas observation," siger Bo Bundsbæk.

*Underviserne på tømrerafdelingen er nu så småt begyndt også at arbejde med uanmeldt sparring.*

*"Når du ved, at din kollega kommer ind for at kigge på elementer i din undervisning, som du har bedt ham om at*

*"Det handler om at give din kollega værdig feedback."*

*Citat: Tømrerunderviser  
Bo Bundsbæk*



*Underviser Jesper Steen Nielsen, Herningsholm Erhvervsskole, med nogle af sine tømrerelever.*



*kigge på, er der en tendens til at overfokusere på netop de elementer. Det virker ikke naturligt,” siger Bo Bundsbæk.*

*Han forklarer, at de fleste undervisere har handlinger og aktiviteter i deres undervisning hver eneste gang, som de ikke selv er bevidste om. Det er ikke noget, man har forberedt, og man kan ikke planlægge sig ud fra det.*

*”Her er der potentiale for videreudvikling. Det er en rigtig god idé, at disse ubevidste handlinger også bliver genstand for kollegial sparring, og det kan fint ske ved uanmeldte besøg,” siger Bo Bundsbæk.*

Den uplanlagte, kollegiale sparring kræver solid og gensidig tillid og at de to parter er træned i sparring. Derfor

skal man først prøve den planlagte, kollegiale sparring nogle gange, og man skal føle sig trygge ved hinanden, inden man tager det skridt at bede sin kollega komme ind uanmeldt.

*”Det drejer sig om at få kollegial supervision og feedback integreret i kulturen, så det bliver noget helt naturligt for underviserne i hverdagen.”*

*Citat: Pernille Benkjer, Pædagogisk udviklingskonsulent, Herningsholm Erhvervsskole.*



*Pædagogisk udviklingskonsulent Pernille Benkjer og underviser Jesper Steen Nielsen, Herningsholm Erhvervsskole.*

*"Jeg tager altid en stol og sætter mig ved eleven, når jeg skal hjælpe en elev. Min kollega, som observerede mig, gjorde mig opmærksom på, at jeg sender et vigtigt signal til eleven ved, at jeg sætter mig ned sammen med ham, nemlig at jeg har tid til ham, og jeg gerne vil hjælpe ham. Jeg har ikke tænkt på det på den måde, før min kollega observerede det. Det har betydet, jeg arbejder endnu mere bevidst med mit kropssprog og den måde, jeg kommunikerer med mine elever på."*

*Citat: Bo Bundsbæk, tømrerunderviser*



Underviserne på tømrerafdelingen på Herningsholm Erhvervsskole har brugt kollegial sparring.

## Undervisernes gode råd:

- Vær positiv og hav et åbent sind, når du er med i kollegial sparring.
- Kollegial sparring er ikke vurdering, men netop sparring – det er hjælp til selvhjælp.
- Fokuser på det, der lykkes, og byg videre på det.
- Kollegial sparring handler ikke om at løfte den laveste fællesnævner, men om at højne den gode undervisning og gøre den endnu bedre. Kort sagt: Mere af det gode.
- Giv daglig anerkendelse for det gode, du ser.
- Man skal ikke overforberede sig, når man inviterer sin kollega ind. Det er dagligdagen og en naturlig situation, der skal observeres.
- Respekter hinandens forskellighed, også når det gælder tilgangen til eleverne. Se det som en styrke.





## Foretag kollegial sparring så ofte det er muligt

Tietgen Business og Skolen for Klinikassistenter, Tandplejere og Kliniske Tandteknikere, (SKT) i Aarhus valgte begge at kompetenceudvikle en gruppe af deres undervisere i FastholdelsesTaskforce's pædagogiske værktøj Progressiv læring, der giver underviserne værktøjer til at arbejde med tydelige faglige mål og feedback.

Kollegial sparring blev det redskab, der skulle sikre, at underviserne brugte de metoder og redskaber, de havde lært, i deres undervisning, og at de justerede dem løbende, så metoderne blev en integreret del af undervisningen.

På SKT lagde man vægt på, at underviserne selv skulle være med til at bestemme, hvordan den kollegiale sparring skulle organiseres, og hvordan det skulle foregå. Involvering og medindflydelse var nøgleord, der skulle styrke undervisernes engagement og ejerskab til kollegial sparring. Desuden brugte skolen tid på at forberede alle undervisere til opgaven. Ingen skulle føle sig presset til indgå i kollegial sparring.

"Involvering og medindflydelse var nødvendigt for at sikre, at alle underviserne følte sig trygge ved eksperimentet," siger pædagogisk koordinator Annette Svanholm, SKT.

En del af øvelsen og forberedelsen bestod i, at en ekstern vejleder hjalp underviserne ved at følge med dem ind til observationen og at deltage i den efterfølgende samtale i de første sparringsomgange.

Underviserne øvede sig ved at være to observatører, der observerede den samme underviser på samme tid. Det

*"Jeg har fået lært mine kolleger bedre at kende. Det har været sådan en øjenåbner. Vi har fået en fælles fortrolighed. Nu ved vi noget fagligt om hinanden, som vi ikke vidste før. Det har været helt fantastisk. Det er, som om man tør være sårbar overfor sin observerende kollega, når denne har behandlet dig med værdighed og respekt. Det smitter hele vejen rundt."*

*Citat: Undervisningstandlæge Dorte Thygesen Gjesse, SKT.*

gjorde de dels for at skabe mere tryghed og dels for at deles om opgaven: Den ene underviser kunne observere med fokus på underviserens faglige formidling, mens den anden kunne observere med fokus på elevernes reaktion og faglige udfoldelse.

"Man skal ikke gå efter manden, men efter bolden" er det blevet sagt på begge skoler mange gange. Alle undervisere har en personlig stil, en personlig måde at undervise på. Det har man også, selv om alle underviserne har valgt en fælles didaktisk linje. Derfor skal observatøren undgå at

angribe og kritisere personen, men kun se på undervisningen.

”Noget af måden, du underviser på, er ret personlig, og det kan være vanskeligt at lave om fra det ene øjeblik til det andet. Så er der andre faktorer, man kan gøre noget ved,” siger Annette Svanholm.

Hun fortæller, at hun har set nogle undervisere flytte sig temmelig meget i løbet af sparringforløbet – også nogle af dem, som er noget forsigtige.

”De har fået så meget anerkendelse, når en kollega efter at have observeret deres undervisning beder dem om at få lov til at bruge deres undervisningsmaterialer. Når man får anerkendelse af sin kollega, fordi man gennemfører noget, der fungerer genialt, vokser man i den rolle man har,” siger Annette Svanholm.

*”Jeg synes, at jeg har fået et tættere forhold til de kolleger, som jeg har haft sparring med. Vi har fået en større indsigt i hinandens fag, og vi har fået en større respekt for hinandens faglighed – samtidig med, at vi har været til stor inspiration for hinanden.”*

*Citat: Handelsfaglærer Trine Vorre, Tietgen.*



*Undviserne Trine Vorre og Katja Ernst, Tietgen.*

## Gode råd:

- Se kollegial sparring som et fantastisk værktøj til at udvikle din undervisning.
- Man skal turde blotte sig – ikke være bange for den åbne dør.
- Man skal tydeliggøre, hvad man forventer af hinanden og afklare den personlige og faglige grænse.
- Begge parter skal kende spillereglerne og være indstillet på at efterleve dem.
- Vær ikke bange eller nervøs – tag det som en gave.
- Hav fornemmelse for situationen.
- Hav nogle få, konkrete fokuspunkter. Jo mere konkret, jo bedre feedback.
- Vær ærlig og tro på, at kollegaen er robust.
- Vær god til at sige fra, hvis tingene kommer tæt på.
- Afsæt rigelig tid til efterrefleksion – det kan man ikke gøre på 10 minutter – og få den kollegiale sparring skemalagt.
- Gør det ofte – så tit som muligt.

*"Det er fedt at blive set som hele mig, til trods for den lidt kunstige situation, hvor vi er lidt sårbare."*

*Citat: Undervisningstandlæge Dorte Thygesen Gjesse, SKT.*

*"Først og fremmest synes jeg, at jeg har lært at se tingene på en anden måde. Og man tænker 1000 gange undervejs – "Gud, sådan kan man også gøre". Det er meget inspirerende."*

*Citat: Underviser Katja Ernst, Tietgen.*



*Undervisningstandlæge Dorte Thygesen Gjesse (tv.) og pædagogisk koordinator og faglærer Annette Svanholm, SKT.*

# Vejledninger til kollegial sparring

Observatør

## Coachende og anerkendende spørgsmål

- Lyt anerkendende. Det drejer sig om at lytte til underviserens forklaringer og forståelse af handlingen uden at lægge din egen forforståelse eller dit eget "filter" ind, når du lytter.
- Det handler ikke om at give gode råd eller instruere underviseren til at gøre bestemte handlinger.
- Observatøren skal ikke selv komme med konkrete løsninger i samtalen eller dele ud af sine egne erfaringer.
- Det handler om at stille nogle gode spørgsmål, der starter en erkendelses- og refleksionsproces hos den observerede underviser, så han/hun selv finder nye muligheder eller nye perspektiver til sin undervisning.
- Stil ikke lukkede spørgsmål, der kan besvares med ja eller nej.
- Stil hv-spørgsmål og spørgsmål der skaber refleksion. Det hjælper underviseren med at forklare hensigten med sine handlinger. Eksempel: Hvordan vil du beskrive din relation til den pågældende elev?
- Vær konkret. For eksempel: Jeg lagde mærke til, at du bad eleven om at komme til tavlen? Hvad var årsagen til, at du gjorde det?
- Eksempler på spørgsmål, der skaber refleksion:
  - Hvilke tanker havde du gjort i din planlægning?
  - Hvilke overvejelser har du gjort, når du beder eleverne om at gøre sådan?
- Det er en god idé at give anerkendelse løbende under samtalen.
- Tag udgangspunkt i det, du så, og det, du har noteret. Og vær konkret.
- Husk de 3 K'er: Konkret – Konstruktiv – Kærlig.
- Vær selv hele tiden opmærksom på, om den måde du stiller spørgsmålene, fremmer refleksionen hos underviseren.
- Vær opmærksom på, at det kræver træning og kendskab til spørgeteknikker at stille gode spørgsmål, der skaber refleksion.



---

Observatør

## Kropssprog

- Vær opmærksom på din kropstilling og på, hvordan du sidder – om du har et lukket kropssprog eller et åbent og engageret kropssprog.
- Brug øjenkontakt.
- Tilpas din stemme til underviserens stemme.
- Nik med hovedet for at udtrykke dit engagement i underviserens fortælling.
- Smil og udvis andre anerkendende ansigtsudtryk for at vise empati og forståelse undervejs i samtalen.



---

Underviser

## Forslag til fokuspunkter

- Fanger jeg elevernes opmærksomhed?
- Er mine eksempler gode for elevernes forståelse af stoffet?
- Hvordan virker mit kropssprog?
- Har jeg kontakt med alle mine elever?
- Gennemgår jeg de faglige mål, så eleverne forstår dem?
- Er der en rød tråd i undervisningsforløbet?
- Får jeg opsummeret stoffet?
- Bliver der koblet til andre relaterede fagligheder?
- Hvordan får jeg givet feedback til eleverne?
- Får jeg overhovedet givet feedback til eleverne?
- Forstår eleverne min feedback, og fremmer den formålet?
- Fungerer min ledelse af klassen efter hensigten?
- Formår jeg at engagere alle eleverne i undervisningen?
- Blev elevtrivslen øget i løbet af undervisningen?
- Var læringsforløbet til gavn for de svage elever på holdet?
- Var elevinvolveringen tilstrækkelig?
- Havde brugen af energizer<sup>2</sup> den ønskede effekt?

---

<sup>2</sup> En energizer er en lille afbrydelse i undervisningen, der giver eleverne ny energi. Det kan være bevægelse, en leg eller en lille konkurrence.

---

Skolen

## Tryghed

### Skolen

- Den pædagogiske leder har ansvaret.
- Ved opstart er det en god ide med ekstern bistand til at understøtte oplæring og træning.
- Teamet har et fælles ansvar for retningslinjerne og for, at reglerne bliver respekteret.

### I sparringsprocessen

- Hav en skriftlig aftale med kollegaen om hvad der skal i fokus.
- Få et makkerskab med en anden kollega, som du i forvejen har relationer og fortrolighed med, til de første gange.

- Næste skridt kan være at finde makkerskab med en kollega, der kommer fra en anden afdeling. Det kan også være med din leder.
- Husk at forberede dig ordentligt, både som underviser og som observatør. Hold gerne et formøde.
- Tilgangen til observationen er at se muligheder – ikke andet.
- Som observatør: Fokuser på styrker under observationen og i den efterfølgende feedback.
- Sørg for at skabe ro omkring den opfølgende samtale.
- Som underviser: Vælg et par punkter ud, som du kan arbejde videre med.





# Skema 1: Skriftlig aftale, eksempel

## Fokusområder

**1. Fik jeg synliggjort og tydeliggjort målene for undervisningen overfor eleverne?**

Observatørens noter:

**2. Fanger jeg elevernes opmærksomhed?**

Observatørens noter:

**3. Lærer elev relationer – hvordan?**

Observatørens noter:

**4. Feedback til eleven?**

Observatørens noter:



**Andre gode ting, som jeg så underviseren gøre**

(og som jeg positivt glædede mig over):

Hvis skemaet afleveres til underviseren, skal der være et felt, hvor han/hun kan skrive de nye ideer ned, som han/hun har fået ud af samtalen. Det er både de ting, som han/hun vil arbejde med for at blive en endnu bedre underviser, og de handlinger, han/hun gerne vil ændre.

Listen er til eget brug, og den er tænkt som en huskeliste.

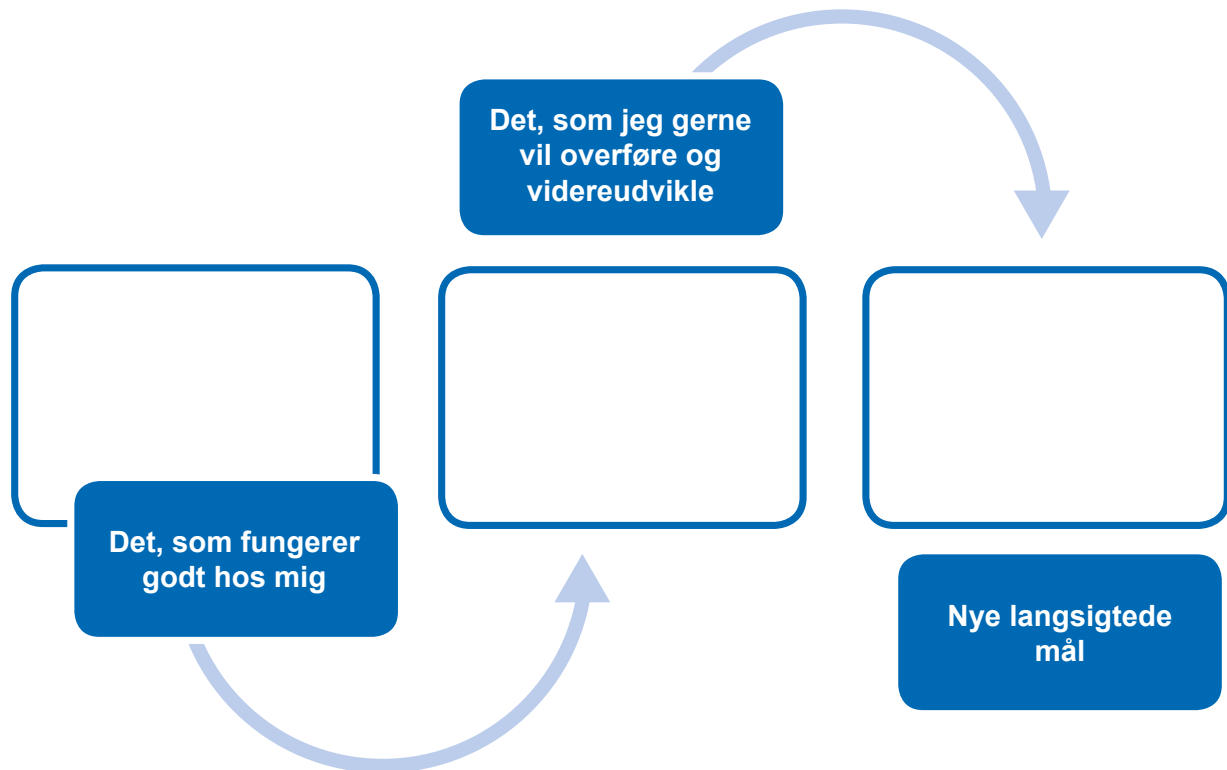
I mine næste 5 lektioner vil jeg bruge dette:

**1.**

**2.**

**3.**

## Skema 2: Udviklingsværktøj



Brug skemaet til at arbejde videre med dine styrker, så du kan overføre metoder og praksis fra det, der fungerer godt, til områder, der har brug for videreudvikling. Sæt også konkrete mål for din undervisning på længere sigt.

Andersen, Ole Dibbern, og Petersson, Erling: Kollegial supervision – en håndbog. Undervisningsministeriet 1995.  
<http://pub.uvm.dk/1995/kollegial.pdf>

Andersen, Hanne Leth, og Bager, Lene Tortzen: *Kollegial supervision: Som udviklingsredskab i undervisningskulturer*, Aarhus Universitetsforlag 2011.

Reinhard Stelter: *Coaching – Læring og udvikling*. Psykologisk forlag, 2003.

Nem Feedback. FastholdelsesTaskforce, Ministeriet for Børn, Undervisning og Ligestilling:

## Nem feedback



**Hjælp mig til at blive dygtigere!**

- Tænk på den situation, vi lige har oplevet, og fortæl mig om din oplevelse af den
- Indled hver sætning med et af de foreslåede eksempler
- Vær konkret, konstruktiv og kærlig



**FASTHOLDELSES  
TASKFORCE**



MINISTERIET FOR  
BØRN, UNDERVISNING  
OG LIGESTILLING

## 1. Iagttagelse



- Jeg så, at...
- Jeg hørte, at...
- Jeg lagde mærke til, at...

## 2. Virkning



- På mig gjorde det, at...
- Jeg fik en oplevelse af, at...
- Jeg fik en følelse af...

## 3. Handling



- Jeg kunne forestille mig, at...
- En anden gang kunne du fx...
- På mig ville det virke godt, hvis...

*Nem Feedback er FastholdelsesTaskforce's stikord til feedback.*





KRAM

FØLGESYDDOMME

Hvad ER Fedme???

Fysiske Genes

Fysiske Konventioner

# Bidragydere til dette hæfte

Rambøll Management Consulting Attractor har været leverandør af kompetenceudviklingsforløbet Helhedsorienteret Undervisning.

Marianne Bruun Okholm, Rambøll Management Consulting Attractor, har været ansvarlig for kompetenceudviklingsforløbet Helhedsorienteret undervisning, hvor kollegial sparring var en del af træningen i praksis.

Inteam ApS og Schmidt og Schmidt(LæringNu) har været leverandører til kompetenceudviklingsforløbene Progressiv læring og Motivationspædagogik.

Magnus Wilstrup, Inteam ApS, har undervist i kollegial sparring i kompetenceudviklingsforløbene Motivation-spædagogik og Progressiv læring.

Marianne Bruun Okholm og Magnus Wilstrup har bidraget som fagprofessionelle i udarbejdelsen af kapitlerne Teori, Den kollegiale samtale og Vejledninger til kollegial sparring.

## **FastholdelsesTaskforce**

Konsulent Ramanan Balasubramaniam, konsulent Svend Erik Sørensen og teamleder Preben Holm har bidraget med tekster, praksiseksempler og billeder.

Henrik Mosbæk, tidligere FastholdelsesTaskforce, har medvirket i det indledende arbejde.

## **Tak til følgende erhvervsskoler for bidrag:**

IBC Fredericia

Roskilde Tekniske Skole

Herningsholm Erhvervsskole

Tietgen, Odense

Skolen for Klinikassistenter, Tandplejere og Kliniske Tandteknikere, Aarhus

TOPGØRELSE

INDTÆGTER

NETTOOMSÆTNING  
RENTEINDT.

VARESALG

VERDI

BALANCE

AKTIVER

BILER (ALK. AFSKR.)

INVENTAR

VARELAGER

PASSIVER





MINISTERIET FOR  
BØRN, UNDERVISNING  
OG LIGESTILLING  
STYRELSEN FOR  
UNDERVISNING OG KVALITET



**FASTHOLDELSES  
TASKFORCE**

## Kollegial sparring

- hvordan styrke god undervisning med kollegial sparring

Kollegial sparring er en metode til, at undervisere kan lære af hinandens gode praksis i et struktureret forløb. Metoden er både frugtbar og let at bruge, når underviserne skal overføre ny viden, for eksempel fra et kompetenceudviklingsforløb, til praksis.

I dette hæfte kan du få mere at vide om kollegial sparring, og du kan hente konkrete ideer til, hvordan I selv kan bruge metoden, når I skal arbejde med nye pædagogiske redskaber.

Hæftet er baseret på erfaringer fra FastholdelsesTaskforce's samarbejde med 47 erhvervsskoler i perioden 2013-2016. FastholdelsesTaskforce har haft til formål at styrke motivationen hos elever, der har svært ved at gennemføre en erhvervsuddannelse. Det sker ved at løfte kvaliteten af grundforløbet på erhvervsuddannelserne. Kollegial sparring blev brugt til at implementere de nye pædagogiske redskaber.