

## Gode prosesser relasjonskompetanse

”Kunsten å omgås kvarandre” -

Ingunn Byrkjedal, Statped Vest  
Terje Røvik, inspektør Langmyra skole

---

---

---

---

---

---

---

---

## Relasjonskompetanse

- Ferdigheter, evner, haldninger som etablere, utvikle, vedlikeholde og reparere relasjonar mellom mennesker
- Gjennom PALS utvikles sosial kompetanse
- Barn - Barn
- Vaksen – Barn,
- Barn - Vaksen
- **Vaksen – Vaksen**

---

---

---

---

---

---

---

---

## Dimensjonar ved relasjonskompetanse

- Prestasjonshjelp
- Tillit
- Leiing
- Dialog/kommunikasjon /læring
- Tilbakemeldingar
- Dialog i grupper/møter
  - Relasjonsbygging
  - Utvikling
  - Kreativitet
  - Konflikthandtering
  - Humor

---

---

---

---

---

---

---

---

## Innovasjonssyklus

Fra det gamle... ... til noe nytt!



---

---

---

---

---

---

---

---

## Fullans råd

- Du kan ikke tvinge fram forandringer
- Forandringer er ein reise – ikkje ein plan
- Problemer er våre vener
- Vi oppdager våre visjoner i ein læringsprosess
- Individualitet og kollektivism
- Top-down/ Bottom-up
- Kontakt med omverden
- Kvar person er ein "forandringsagent"

---

---

---

---

---

---

---

---

## UTVIKLING/ENDRING

- Utvikling/endring forutsetter **samarbeid**
- Forandringer ein **felles læringsprosess** som utvikler "eigarforhold"
- **Tryggleik** gjennom kollegialt samarbeid
- Konflikt som **mulighet**
- Visjonar og **mål** utvikles gjennom handling
- Leiding som **krav og støtte**

---

---

---

---

---

---

---

---

## Stages of Concern (Gene Hall)

- |                   |                  |
|-------------------|------------------|
| 6. Refocusing     | 2. Personal      |
| 5. Cooperation    | 1. Awareness     |
| 4. Consequence    | 0. No commitment |
| 3. Implementation |                  |



---

---

---

---

---

---

---

---

## 1. Gode skuler har

### Rektor:

- tillit til sitt personale
- syner omtanke
- held seg orientert om undervisninga
- kan hevde sin autoritet
- **Gode informasjonsrutiner**

---

---

---

---

---

---

---

---

## 2. I gode skuler er

### Lærarane involvert i drifta av skulen

- lærarane har medverknad og blir lytta til
- personalet eit felles ansvar for å følge opp opplæringa og elevens åtferd
- langt på vei eit produkt av gode klasser
  - = godt læringsmiljø
  - = effektiv opplæring
- Skulekvaliteten blir eit gjennomsnittsuttrykk for kvaliteten i samtlige klassar.

---

---

---

---

---

---

---

---

### 3. Skulen sin kultur og verdiar

- har normer som bidreg til openheit, samarbeid og samhald
- har engasjerte og entusiastiske lærarar med positive forventningar til elevar og opplæring
- rektor som pedagogisk leiar og som står sentralt i arbeidet med å skape felles verdiar og ein felles kultur.
- Foreldre og kameratar formidle positive haldningar til skolen.

---

---

---

---

---

---

---

---

### Oppsummert

Gode skuler kjennetegnes ved kvaliteten på det :

#### **Sosiale miljø;**

Synleg leiing

Kommunikasjon

Samarbeid og konflikthandtering

---

---

---

---

---

---

---

---

### SUKSESSKRITERIER PALS

- Brei oppslutning
- Synleg leiing
- Tid og ressurser
- Behov/relevans
- Overordna leiing
- Veiledning
- Teamorganisert læring
- Kontinuitet



---

---

---

---

---

---

---

---

## Suksessoppskriften (Villa & Thousand 2005)

visjon	kompetanse	insentiver	Ressurser	Planer	Suksess I endring
	Kompetanse	insentiver	Ressurser	Planer	Forvirring
visjon		Insentiver	ressurser	Planer	Engstelse
visjon	kompetanse		ressurser	Planer	Langsom endring
visjon	Kompetanse	insentiver		Planer	Frustrasjon
visjon	kompetanse	insentiver	ressurser		Feil start- grunnlag

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Er du ein god leiar?




---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Den gode leiar (PALS-team)

- Den beste er den som får sine medarbeidare til å vekse
- Den nest beste er den som blir elska og beundra
- Dernest er den som blir frykta.
- Dårligst er den som skaper usikkerhet og forvirring, og som taler med fleire tunger

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Synleg leiing – positiv involvering

- Leiinga er ikkje ein administrator
- Leiinga som har legitimitet og gir tilbakemelding (driver utvikling som er praksisnær og velbegrunna)
- Prioriterer – kan skjære gjennom når det er nødvendig og gjennomfører det dei har beslutta å gjere –
- Belønnande leiing – belønner den/dei som har gjort ein god jobb og bruker ulike former for belønning; ROS- MARKERINGER

---

---

---

---

---

---

---

---

## Å leie er å

- sjå muligheter og å ta avgjersle
- skape kommunikasjon og samarbeid
- forstå andre
- motiverer og skape entusiasme om felles mål
- beherske administrative metoder og styringsverktøy
- ha fagkunnskap på det aktuelle område
- ta initiativ

---

---

---

---

---

---

---

---

## Prestasjonshjelp

### Å gjere kvarandre gode

- Leverer nøkler til andres suksess
- Låne ideer og gje støtte til andre sin innsats
- Leverer muligheter til dei som er i posisjon til å prestere
- Avtale – konkretisering av ferdighet/mål – gjennomføre.

---

---

---

---

---

---

---

---

## Spørsmål

- *Kva og kven får fram det beste i deg?*
- *Kva prestasjonshjelp gir PALS-teamet i din skule*

---

---

---

---

---

---

---

## Læring

### **LÆRING** er varig atferdssending

- Vi lærer best når handlingsmodellane er
- lett tilgjengelig
- enkle å forstå,
- attraktive
- kjennes viktige og likner noe vi har erfart før.

---

---

---

---

---

---

---

Table 1

A Summary of a Meta-analysis of the Effects of Training and Coaching on Teachers' Implementation in the Classroom (Joyce & Showers, 2002)

TRAINING COMPONENTS	OUTCOMES		
	(% of participants who demonstrate knowledge, demonstrate new skills in a training setting, and use new skills in the classroom)		
	Knowledge	Skill Demonstration	Use in the Classroom
Theory and Discussion	10%	5%	0%
+ Demonstration in Training	30%	20%	0%
+ Practice & Feedback in Training	60%	60%	5%
+ Coaching in Classroom	95%	95%	95%

---

---

---

---

---

---

---

## Tillit; bærebjelken i alle relasjonar

- Tillit – legitimitet
- Gjentatte tilittskapande interaksjonar (TTT)
- Bygges suksessivt over tid- tilbakevendande
- Tillit er forutsigbarhet og styrke i relasjon
- Forutsigbarhet – åpenhet – å gje tillit/ stole på
- **Spørsmål;**
  - Kva synes dere om mi leiing ?
  - Korleis skape legitimitet

---

---

---

---

---

---

---

---

## MENNESKETYPENE



- 20% - DEI INNOVATIVE
- 60% - DEI SOM FØLGER ETTER
- 20% - DEI NEGATIVE

---

---

---

---

---

---

---

---

## Kommunikasjon; å gjere felles

- Det går ikkje an å ikkje kommunisere. All åtferd inneheld eit budskap (sjølv om ingenting vert sagt).

### Vi kommuniserer alltid

- Kom. er ikkje ein liniær prosess (ikkje tilbakemeling m. partane)
- Kommunikasjon er ein sirkulær prosess som bygger på eit kontinuerleg tilbakemeldingssystem.

**KONSEKVENS** vi må ta oss sjølv med når vi skal skildre ein kommunikasjons-situasjon

---

---

---

---

---

---

---

---

## Opptrappende Avspennende

- Du- språk
- Fokus på person
- Beskyldninger
- Uppresis kommunikasjon
- Prøver å overbevise
- Avbryter
- Likegyldig
- Unnviker
- Prøver å vinne
- Fortolker
- Eg - språk
- Seier kva du ønskjer
- Snakker for seg
- Opne spørsmål
- Konkret
- Tydeleg i kommunikasjon
- Prøver å forstå
- Interessert
- Fokus på framtid
- Legger bort vurderingar
- Gjev anerkjenning

---

---

---

---

---

---

---

---

## Kjensler



---

---

---

---

---

---

---

---

## Dialog

- Balanse og likeverd; å gje plass for den andre
- "Er svaret gitt før spørsmålet er stilt ?"
- Likeverd = emosjonell registrering av aksept og respekt, genuin interesse for den andre
- Dominansteknikker ødelegger dialoger
- Dialog – Diskusjon - Debatt
- Argumentasjon - undersøkning

---

---

---

---

---

---

---

---

Vi må minst vere to for  
å "snakke" saman.



Mennesker i samspill

---

---

---

---

---

---

---

---

## Samtalens dybde

- Ofte stiller vi bare eit spørsmål
  - Mot – hørsel -oppfølging
- Prøvande og spørjande utsagn
- Opne og lukka spørsmål
- kva – korleis og kvifor
  - Er det slik at
  - Har eg forstått det slik at
  - Enn om vi tenkte heilt motsatt slik at

---

---

---

---

---

---

---

---

## Tilbakemeldingskultur

- Å få auge på noko i ein annan person/gruppe
- Formidle det du ser til den/dei det gjeld
- Tre varianter
  - 1. positiv tilbakemelding (ros)
  - 2. negativ tilbakemelding (ris)
  - 3. ingen tilbakemelding (neglisjering)

Vi kan venne oss til at taushet er god tilbakemelding

---

---

---

---

---

---

---

---

## Fire delferdigheter

- Kunsten å ta i mot ros
- Kunsten å gje ros
- Kunsten å ta i mot ris/korrigeringer
- Kunsten å gje ris/korrigering
  
- Oppgave: Tenk ein situasjon der du skal gje positiv tilbakemelding – kva sier og gjer du
- Tenk ein situasjon der du ønskjer å gje korrigering – korleis gjer du det

---

---

---

---

---

---

---

---

## Gode vs dårlege møter

- Kva kjenneteikner eit godt møte
  
- Kva kjenneteikner eit dårleg møte

---

---

---

---

---

---

---

---

## Andre spørsmål- nytt fokus?

- Kva høyrer og ser eg når møtet vårt er energigivande ?
- Kva er blitt bedre siden forrige evaluering ?  
Kva fortel det om våre kvalitetar?
- Kva er den aller første hendinga som fortel at vi er på rett veg? Kven gjer kva når vi har oppnådd det vi ønskjer
- Kva er forutsetningene for å gjere meir av "kloke grep"

---

---

---

---

---

---

---

---

## Dei 3 E`ane

- **Eleganse:** det skal vere vakkert når vi arbeider- det motsatte .....
- **Etikk:** å sjå den andre - å oppleve seg respektert, verdighet
- **Effekt:** i forhold til det vi ønskjer å skape – handlinger – kva framtid vi ønskjer å skape.
- **Oppgave:** Kva kan eit PALS-team gjere for at dei tre E`ane er med i ”dine” møter.
- ”Kva vil du sjå” – ”kva vil du høyre” –

---

---

---

---

---

---

---

---

## Leiing av gruppedialog

- **Agenda,** den planlagte og det virkelige
- **Prosess**en, improvisasjonen og fleksibilitets kunst
- **Prosessleiing,** observasjon og intuisjon, bruk sansene
- **Konklusjonar og resultat**

---

---

---

---

---

---

---

---

## Resultater

- **Saksresultat** ; input/presentasjonen – oppgåver og ansvarsfordeling – konklusjonar
- **Relasjonsresultat;** styrke, samhold, motsetninger, støtte, lagånd, allianser, makt, tretthet, slitasje, uvilje, motivasjon, motstand , allianser
- **Metakommunikasjon;** to parallelle dialogar intellektuelle og emosjonelle

---

---

---

---

---

---

---

---

## Menneske i møtet

- Upresist frammøte
- Noen få snakker – lite inkluderende dialog
- Ulik status i gruppa
- Ytre teikn på mistriksel/irritasjon/dalende engasjement
- Uklare beslutninger
- Uppresis avslutning
- Presist frammøte
- Aktiv deltaking - inkluderende dialog
- Likeverdighet –ulike synspunkt
- Latter, blikk, aktivitet, konsentrasjon og engasjement
- Avklarte beslutninger –
- Avslutning/evaluering

---

---

---

---

---

---

---

---

## TRENINGSIDEER/Løysinger

- Tren på å spørje (spørreknikk)
- Demping av argumentasjon
- Observer dei lavmelte og motiver dei til å seie noko
- Tren på å levere støttande utsagn eller synleg støtte
- Å undersøke andre sine meininger
- Tren på å observere deg sjølv
- Tren på metakommunikasjon
- Tren på å gjere kvarandre gode

5 minutt – 2 og 2

---

---

---

---

---

---

---

---

## Å føle seg respektert



---

---

---

---

---

---

---

---

## Ressursfokus /positiv forsterkning

- Analysearbeid kretser ofte rundt alt som ikkje fungerer bra og kvifor det har blitt slik, men løysinga kan ligge ein heilt annan stad (**LØFT**)
- Korleis ser vår praksis ut i dag når vi fungerer på vårt beste – kva hindrer oss i å gjere meir av det i morgon?
- Det finns alltid nokre konkrete handlinger som kan gje effekt med ein gong (ein eller to ”lavt hengande frukter”)

---

---

---

---

---

---

---

---

## Samtale med ein fotballtrenar



---

---

---

---

---

---

---

---

## Samtale med ein fotballtrenar

- Presist oppmøte
- Er tilstade i god tid før treninga starter
- Spelarane skal vere mentalt tilstade på treninga
  - Fotball er noko av minst viktige i verda, men på treninga er det noko av det viktigaste som skjer, akkurat nå.
- Treninga og arbeidsmåtene er kjente/forutsigbar
- Variasjon
- Å blande seg passeleg nok (trenar)
- Viser – Øver – Følger opp

---

---

---

---

---

---

---

---

## Fotball-treningsfilosofi

- Tenker alltid neste kamp; neste skritt, er ekstremt opptatt av prosess for å nå mål
- Er oppteken av prestasjoner -treningsmål, individuelt og som lag, er kjent for alle
- Overvåker og gir blodferske tilbakemeldinger til laget og til enkeltpelar
- Aldri negativ tilbakemelding for å mislykkes, men korrigerer for mangelfull innsats
- Feirer suksess

---

---

---

---

---

---

---

---

## Nøkkel til varig endring

Fullan (2001) sier at nøkkel til varig endring ligger i planmessig og metodisk arbeid, oppfølging av aktivitet/tiltak, evaluering, prioritering, involvering og fornying i arbeidet.

- Hardt og kontinuerlig arbeid. 25 % skyldes ideen/tiltaket, men **75 % skyldes hardt arbeid.**
- Men "hardt arbeid" kan vere både morsomt, viktig, meningsfullt og livgivande

---

---

---

---

---

---

---

---

## Nøkkel til varig endring

Følgande faktorar ser ut til å vere viktige i arbeidet

Etablering av evalueringsrutinar

- Vedlikehald av læring og kompetanseutvikling
- Opplæring av nytilsatte
- Etablering av vedlikeholdsrutinar

---

---

---

---

---

---

---

---

## Det er meir spennande å vere:

- Deltakar - enn passiv medløper
- Å bestemme - enn å la andre gjere det
- I eit felleskap/likeverdighet - enn å hevde meininger på beskostning av andre
- Å skape – enn lydige, pliktoppfyllande og utføre kva andre seier

---

---

---

---

---

---

---

---