

# Lärarcoacher i Stockholms stad

augusti 2018

[stockholm.se](http://stockholm.se)

Bra ledarskap och förmågan att undervisa på ett välfungerande sätt är inte en fråga om någon magisk "karma" eller någon annan ouppnåelig egenskap som bara vissa människor har och andra inte, utan är något som alla kan lära sig. Det har varit min viktigaste insikt.

*Eleverna märker att jag är tydligare med att hålla ihop lektionerna... Mindre prat och surr i klassen. Mer glädje!*

Jag är mer professionell och motiverad. Att undervisa har blivit roligt igen.

**Jag har fått en push att våga pröva nya saker.**

Bra diskussioner och ett ökat intresse för bedömning och betyg i vårt lag. Vi vågar lyfta frågor, mindre hemligt. Vi vågar prata om vad vi är osäkra på.

*Mina ändrade förberedelser ledde till ökad elevaktivitet, större tilltro till elevernas möjligheter och tankar om att det som verkade hopplöst gick att genomföra – med glädje.*

**Några av lärarna har uttryckt att detta var helt unikt och bland det bästa de varit med om.  
(Rektor)**

# Sammanfattning

Coachning av lärare har varit en del av Stockholms stads insatser sedan höstterminen 2011. Coachning är en samtalsmetod för förändring. Läraren beskriver något hen inte är nöjd med och som läraren själv har makt att påverka. Med stöd bland annat av coachens frågor arbetar sig läraren fram till nya erfarenheter, reflektioner, kunskaper och en utvecklad praktik. Syftet med lärarcoachning i Stockholms stad är att *”elevernas motivation, glädje och måluppfyllelse ska öka genom att få ta del av en mer utvecklad och utmanande undervisning”*.

Enheten för Forskning och Utveckling har idag åtta lärarcoacher på sammanlagt 4,8 tjänster. Grundskolecheferna bestämmer vilka skolor som är aktuella för coachning och tillsammans med skolledarna organiserar coacherna insatsen på skolan. Varje lärare/ lärarlag formulerar sitt mål tillsammans med coachen. Målen har olika fokus beroende på vilka behov lärarna ser. Det kan till exempel handla om arbetsro och klassrumsklimat, individualisering, språk- och kunskapsutvecklande undervisning, bedömning och betyg eller lärarens egen arbetsituation. Lärare som får individuell coachning har vanligtvis samtal varje vecka, ofta i samband med lektionsbesök. Lärarlag som coachas har längre samtal men inte lika ofta. Förutom lektionsbesöken är lärares ”aktiviteter” en viktig del av coachprocessen. Det innebär att lärarna provar något nytt som ska leda mot måluppfyllelse. Viktiga delar i coachsamtalen är analys och reflektion av bland annat aktiviteter och lektionsbesök.

I sina utvärderingar är lärarna mycket nöjda. De ser positiva förändringar hos sig själva när det exempelvis gäller planering, bedömning och ledarskap. Många vittnar om att det känts som en ”lyx” att varje vecka få fördjupa samtalen kring sin egen arbetsituation och sina egna elever, såväl kring elevernas lärande som sitt eget. Lärarna ser också förändringar hos sina elever. Vissa lärare vittnar om en ökad elevaktivitet, om större engagemang och ansvarstagande. Andra berättar om hur lärarens egen ökade tydlighet gett effekter på elevernas lärande. Lärare som coachas i grupp har bland annat sagt att öppenheten för nya tankar och modet att våga ta upp sådant man är osäker på har ökat.

Två rapporter har skrivits om Stockholms stads lärarcoacher. Apel Forskning och Utveckling publicerade en rapport utifrån sin följeforskning 2014. Samma år skrevs en rapport på Utbildningsförvaltningen inför att lärarcoachning skulle bli en del av ordinarie verksamhet.

I genomsnitt (2014-2017) har ungefär 55 individuella lärare och 7 grupper coachats varje termin.

# Innehåll

Sammanfattning .....	3
Syfte .....	5
Vad är coachning? .....	6
Hur ser organisationen med lärarcoacher ut? .....	7
Vem bestämmer vilka som ska få coachning?.....	9
Ett exempel ur verkligheten.....	9
Hur kan ett coachsamtal gå till? .....	10
Lektionsbesök – vilken skillnad gör de? .....	11
Tystnadsplikt – varför? Konsekvenser? .....	13
Exempel på målformuleringar – individuellt och i grupp.....	13
Vad säger lärarna i sina utvärderingar?.....	15
Vad säger skolledare? .....	17
Erfarenheter av coachning av alla lärare på högstadiet.....	18
Vad säger forskningen om effekter av coachning av lärare? .....	18
Hur många lärare har fått coachning hittills? .....	20
Vill du veta mer? .....	21
Referenser .....	21
<a href="#">Bilaga 1</a> Presentation lärarcoacher .....	23
<a href="#">Bilaga 2</a> Stockholms stads lärarcoacher, modell .....	24
<a href="#">Bilaga 3</a> Skolor som har fått coachning.....	25

# Syfte

Syftet med denna text är att det ska vara en introduktion med många exempel, som belyser vad lärarcoachning i Stockholms stad innebär. En möjlig mottagare är någon som ännu inte vet så mycket om lärarcoachning. Den berättar vad coachning är, hur lärarcoachning fungerar och organiseras i Stockholms stad. Den ger exempel på vilka utmaningar Stockholms lärare ser som angelägna att klara bättre, vilka mål de satt upp för sin coachning, vad lärare formulerat kring sin egen utveckling och kring vilka förändringar de ser hos sina elever efter avslutad coachningsprocess. Även skolledare och två rapporter citeras här. Vi, Stockholms stads lärarcoacher, hoppas att du, efter läsningen, kommer att ha en tydligare bild av hur lärarcoachning fungerar och vilken effekt den kan ha. Kanske väcks också frågor eller funderingar efter läsningen.

Välkommen att kontakta oss genom vår samordnare, Thomas Holmqvist  
[thomas.holmqvist@stockholm.se](mailto:thomas.holmqvist@stockholm.se)

# Vad är coachning?

***”Coachning betyder att frigöra en persons möjligheter att maximera sina prestationer. Det är egentligen inte ett sätt att undervisa utan en metod att hjälpa andra att lära sig själva”***

Så definierar John Whitmore coachning<sup>1</sup> i sin klassiker ”Nya coachning för bättre resultat” (2003). Det är en definition som Stockholms lärarcoacher ställer sig bakom. I boken ”Samtalet med känslomässig intelligens” (2012) målar Hilmar Thór Hilmarsson ut begreppet:

***” ’Coachning’ är som att lära någon att cykla. Det är en strukturerad process för att skapa förändring genom inläring. Den bygger på att samtala på ett sådant sätt att andra blir motiverade, fattar beslut om förändring, sätter mål för förändringen, handlar mot målet och lär sig av det man gör. I coachning finns även en stödjande relation och det behövs flera träffar för att den som får coachning ska kunna arbeta uthålligt med sin förändring.”***

ICF<sup>2</sup> definierat ett antal kärnkompetenser, som är grundläggande för att själva coachningen ska bidra till förändring, och de självklara verktygen i coachernas egen professionsutveckling. De elva kärnkompetenserna är:

- Etik och professionalitet
- Coachingöverenskommelse
- Förtroende och närhet
- Coachingnärvaro
- Aktivt lyssnande
- Kraftfulla frågor
- Direkt kommunikation
- Skapa medvetenhet
- Utforma handlingar
- Planera och sätta upp mål
- Framsteg och ansvarstagande

---

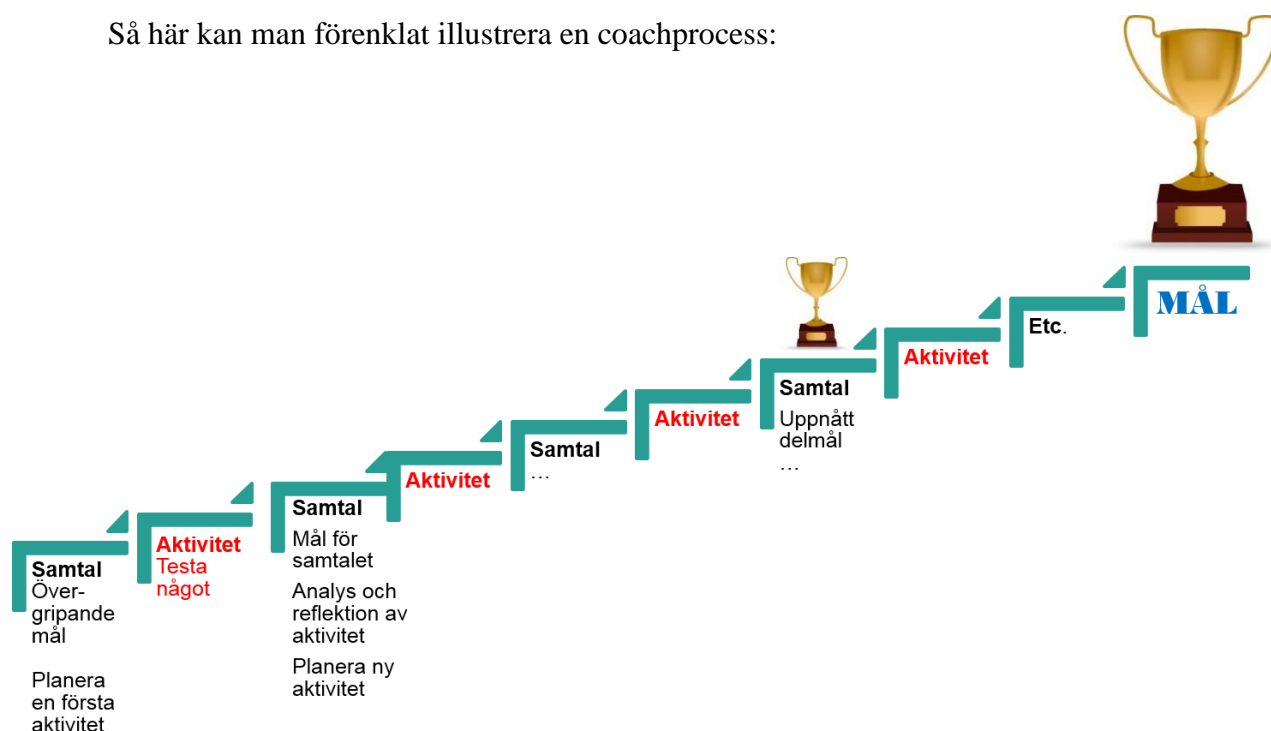
<sup>1</sup> Själva ordet coach betyder något som förflyttar människor från en plats till en annan, och sägs ursprungligen härstamma från namnet på den ungerska staden Kocs där man tillverkade galavagnar – galavagnar som förflyttade människor dit de önskade.

Begreppet anammades av idrottsvärlden och började under 1900-talet användas som idrottstränare. På 1970-talet upptäckte den brittiska tennistränaren Timothy Gallwey att den svåraste motståndaren ofta var den egna inre rösten, alltså den röst som säger att du inte kommer att klara din uppgift. Hans bok ”The Inner Game of Tennis” spreds långt utanför tennisvärlden och nådde näringslivet. På 1980-talet började den amerikanske finansielle rådgivaren Thomas J. Leonard tala mer med sina kunder om livsdrömmar och planer i stället för hur pengarna skulle placeras. Han började kalla sina samtalstekniker för coachning. Men man kan förstås höra coacher hänvisa tillbaka till Sokrates och hans samtal, som också handlade mycket om att lyssna på vad människor faktiskt säger.

<sup>2</sup> ICF, International Coach Federation, är en branschorganisation för professionella coacher. Deras uppgift är bland annat att kvalitetssäkra coachutbildningar och certifiera coacher på tre olika nivåer.

Stockholms lärarcoacher beskriver coachning som en samtalsmetod där man stöttar läraren att formulera ett nuläge hen inte är nöjd med OCH har makt att påverka, för att sedan definiera sitt önskeläge/ mål. Sedan stöttar coachen läraren i processen mot målet. Detta sker bland annat genom att läraren tar som uppgift att utföra olika ”aktiviteter” mellan samtalen. Dessa aktiviteter kan till exempel vara att prova något nytt i planeringen, bedömningen, instruktionerna, sättet att formulera frågor, i samtal med en vårdnadshavare/ kollega eller läsa något som är kopplat till målet. Vid nästa samtal analyserar lärare och coach tillsammans hur det gick och reflekterar utifrån detta vilka lärdomar som gjorts och vad nästa steg kan vara.

Så här kan man förenklat illustrera en coachprocess:



Bilaga 1 presenterar kort hur lärarcoacherna i Stockholms stad arbetar.

## Hur ser organisationen med lärarcoacher ut?

Hösten 2011 startade Stockholm stads utbildningsförvaltning ett treårigt projekt för lärarcoachning. I projektdirektivet anges det övergripande syftet med personlig coachning, nämligen att:

*”elevernas motivation, glädje och måluppfyllelse ska öka genom att få ta del av en mer utvecklad och utmanande undervisning”.*

Förvaltningen anställde åtta lärarcoacher som började sitt arbete i augusti 2011. Alla var behöriga lärare för grundskolan, hade mellan 15 och 30 års lärarerfarenhet och

hade varit involverade i olika typer av skolutvecklingsprojekt.

Apel Forskning & Utveckling anlitas som följeforskare och den rapport som publicerades 2014, *Coachers som stöd för lärares professionsutveckling – en studie av Stockholms stads projektsatsning på lärarcoacher*, finns att läsa på stadens intranät och på Pedagog Stockholm.

Inför avslutningen av projektet och starten av lärarcoachning som en del av Utbildningsförvaltningens ordinarie stödinsatser, fick Emma Laurin på FoU i uppdrag att skriva en rapport, *Organisering av lärarcoacher från ht 2014*. Uppdraget efter projektet bygger på denna rapport. Där står bland annat att läsa:

*”... ett av projektets effektmål är att bidra till förändrade och effektivare undervisningsformer så att måluppfyllelse och trygghet och studiero ökar. Detta ska enligt direktiven ske genom att lärarcoacherna hjälper coachade lärare att pröva nya angreppssätt samt bidra till att medvetandegöra läraren om hans/hennes förmåga och potential.”*

Syftet är alltså att genom att stötta lärarna i deras professionsutveckling bidra till förbättrade resultat.

Coachuppdrag har hittills genomförts på 51 grundskolor och på två gymnasieskolor.

Chefen för FoU-enheten har ett överordnande ansvar för lärarcoacherna.

Coachning kan kopplas till bland annat följande nämndmål från 2017-01-01:  
*Alla elever utvecklas och når målen för sin utbildning (1.1.1)*  
*Utbildningsförvaltningen är en attraktiv arbetsgivare för chefer, medarbetare och framtida medarbetare (4.2)*

Idag har FoU-enheten åtta lärarcoacher som tillsammans utgör 4,8 tjänster. Av de åtta som initialt rekryterades arbetar sex kvar. Två nya rekryterades 2015. Samtliga coacher är utbildade handledare och/ eller certifierade via ICF på ACC-nivå<sup>3</sup>.

Övrig tid arbetar coacherna med andra uppdrag inom skola/ FoU, t ex matematikutveckling, litteracitet, läsflytshandledarutbildningen och stöd till förstelärare i deras uppdrag att leda kollegiala samtal. En av coacherna har ett samordnaransvar för coachinsatserna.

Bilaga 2 är en modell som beskriver arbetsgången från det att grundskolecheferna prioriterat skolor som ska få coachning till utvärdering och uppföljning.

---

<sup>3</sup> Associate Certified Coach – certifiering, ACC, utfärdas av organisationen International Coach Federation. För att få certifieringen krävs utbildning på 60 timmar, att man coachat under minst 100 timmar, har arbetat 10 timmar med en mentorscoach, fått sin coachning utvärderad i praktiken samt att man arbetar efter etiska regler för coacher. En coach kan certifieras på tre nivåer: ACC, PCC (Professional Certified Coach) och MCC (Master Certified Coach).



# Vem bestämmer vilka som ska få coachning?

Grundskolecheferna informerar en gång per år, fr o m ht 2017, skriftligen, lärarcoacherna vilka skolor som ska prioriteras. Detta görs i oktober när grundskolecheferna är klara med resultatdialogerna med respektive rektorer. Adeline Schmidhuber är kontaktperson för grundskolecheferna och träffar regelbundet lärarcoachernas samordnare för att kontinuerligt följa upp coachuppdragen. Skolledning och coacher diskuterar hur och för vilka coachningen lämpligast kan läggas upp. Vissa skolor vill att de som är intresserade ska få coachning. Andra vill välja ut några som de tror skulle kunna passa för denna typ av professionsutveckling. Ytterligare några har önskat coachning för samtliga på ett stadium.

I Apels rapport kan man bland annat läsa:

*”Grundskolecheferna uppfattar sin roll som att den är att behovsinventera, prioritera och följa upp coachningsinsatserna.”*

## Ett exempel ur verkligheten

Rektor på en av stadens skolor hade på sin tidigare skola sett vad lärarcoachning kunde leda till och ville erbjuda lärarna på sin nya skola möjligheten att testa professionsutveckling genom coachning. Skolledningen kontaktade grundskolechefen och i sin prioritering valde grundskolecheferna bland annat denna skola.

När coacherna fått uppdraget från grundskolecheferna skickade de ett sonderingsunderlag till rektor. Detta fylldes i och låg som grund till det första mötet mellan skolledning och coacher. Under detta möte skrevs en överenskommelse som gällde uppdraget på just den skolan. Där finns bland annat skolledningens val av fokus för coachningen: individualisering, ledarskap och språkutvecklande arbetssätt. Under ett personalmöte informerade coacherna om vad coachning är och skolledningen informerade om hur det skulle gå till på den aktuella skolan.

Processen med exemplet lärare startade med ett trepartssamtal mellan lärare, skolledare och coach. Rektor beskrev tydligt vad hen förväntade sig för resultat av coachningen när det gällde lärarens ledarskap i klassrummet.

Coachningen startade. Läraren fick frågor kring sitt lärarskap och sina elever och det första samtalet handlade om detta. Lärare och coach specificerade sedan målet utifrån det läraren själv såg som mest angeläget, nämligen: *”Hur ska jag göra för att ha lektioner som både eleverna och jag lämnar med en positiv magkänsla?”*. Efter sex samtal kalibrerades målet till *”Hur påverkar mitt ledarskap i klassrummet elevernas arbete?”*

Läraren var inledningsvis en smula skeptisk till skolledningens val av ram för coachningen. Hen hade också en uppfattning om att det skulle handla mer om

handledning med tips och råd, än om coachning, vilket sammantaget ledde till en längre startsträcka. Efterhand berördes ledarskapet allt mer. Rektor kom på besök i klassrummet under perioden samt bokade avstämningsmöten. Både efter lektionsbesök och under avstämningsmöten gav rektor positiv återkoppling kring flera av de förändringar som hen sett i lärarens klassrum. Rektors återkoppling var betydelsefull för lärarens reflektioner kring sin egen utveckling. Efter hand blev läraren mer aktiv under avstämningsmötena. Coachen upplevde att läraren tog större ansvar för sin utveckling genom att framföra egna åsikter och började beskriva i målen vad hen ville utveckla med sina elever.

### **Frågor som läraren ställde under processen:**

- Hur kan jag förbättra mina instruktioner?
- Vilka aktiviteter med iPads bidrar positivt till elevernas lärande?
- Hur kan jag på ett enkelt sätt göra utvärderingar av lektionsinnehåll med iPads?
- Vad händer när jag rör sig i klassrummet i stället för att stå stilla vid tavlan och katedern?

### **Några saker läraren testade var:**

- Att utveckla taveltekniken. Genom att planera och strukturera det som skrivs på tavlan bättre, blir det ett stöd för eleverna.
- Att träna sig på att formulera tydliga mål så att eleverna förstår vad de ska lära sig under lektionen och hur lärandet ska gå till  
Ex: *"Mål: Ordföljd"* omformulerades till *"Ni ska lära er vilka typer av ord/satsdelar som kan komma först (på fundamentplats) i en mening"*
- Att testa och utvärdera olika aktiviteter med iPads.
- Att röra sig annorlunda i klassrummet.

Det huvudsakliga innehållet i samtalen handlade om det som läraren testade fick önskad effekt, om undervisningen blev bättre och hur läraren och coachen i så fall märkte det. Coachningen avslutades efter två terminers regelbundna samtal (25) och lektionsbesök. I utvärderingen beskriver läraren hur viktigt det var att få relevant feedback och att coachningen lett till ett stärkt självförtroende.

## **Hur kan ett coachsamtal gå till?**

Coachprocessen inleds alltså med ett startsamtal där man lär känna varandra och formulerar ett övergripande mål med coachningen. Individuell coachning är oftast en timme, en gång i veckan. Gruppcoachningssamtalen är längre och mer sällan.

Efter startsamtalet inleds coachsamtalen. Ett typiskt coachsamtal med en enskild lärare kan gå till så här:

### **a. Formulera mål för samtalet**

Inledningsvis bestämmer lärare och coach tillsammans vad samtalet ska ägnas åt, vad läraren vill ha med sig när timmen är slut. Det är **mål för samtalet**. Det är en poäng att formulera det just som mål istället för i punkter. Till exempel är det lättare att veta när man talat färdigt om något om läraren bestämt sig för

målet: ”Ha en plan för hur jag ska hitta uppgifter som stimulerar de elever som är snabba i matematik” än att bara ha punkten ”matematikuppgifter”. Det **övergripande målet** som formulerades initialt är grunden för hela processen och detta återkommer coach och lärare till regelbundet för att se att arbetet är på väg åt det håll som man bestämt.

**b. Analys och reflektion av tidigare bestämd aktivitet**

I slutet av varje samtal kommer lärare och coach överens om en aktivitet, vad som är lärarens nästa steg för att nå sitt övergripande mål. Därför samtalar man om det som läraren testat sedan förra samtalet. Läraren berättar hur det gått och tillsammans analyserar och reflekterar man kring varför det gick som det gick, vad som fungerade, hur läraren märkte att det fungerade, vad som inte fungerade, vad det kunde bero på, vad läraren såg hos sina elever, om något behöver vässas inför nästa tillfälle det ska testas blir etc.

**c. Analys och reflektion av lektionsbesök**

Många samtal har föregåtts av ett lektionsbesök. Detta analyseras utifrån vad läraren själv är nöjd med och mindre nöjd med. Tid ägnas också åt reflektioner kring det som läraren och coachen bestämt ska vara coachens fokus under lektionen. Detta är en del av samtalet som lärare brukar uppfatta som konkret stöttande.

**d. Beslut om nästa aktivitet**

Under samtalet så bestämmer läraren nästa aktivitet. En aktivitet kan handla om att testa något nytt på lektionerna, till exempel ett annat sätt att gruppindela, en metod för att få större elevaktivitet eller att få eleverna mer medvetna om vad det är de håller på att lära sig, ett sätt att bedöma texter tillsammans med en kollega, testa något i kommunikationen med en vårdnadshavare eller att prioritera bland sina arbetsuppgifter. Aktiviteter är en viktig del i coachprocessen.

**e. Sammanfattning av samtalet**

Timmen avslutas med att läraren sammanfattar samtalet och stämmer av mot samtalsmålen. Har läraren nått sina mål med samtalet? Vad är läraren nöjd med i samtalet?

## Lektionsbesök – vilken skillnad gör de?

En del av coachprocessen består av att coachen gör lektionsbesök. När läraren tillsammans med sin coach har formulerat vilket mål man har fokus på, startar lektionsbesöken. Läraren och coachen bestämmer tillsammans, utifrån målet, vad läraren vill ha coachens ögon och öron till under lektionen. Vad vill läraren veta utifrån coachens observationer som hen inte redan vet? Några exempel är:

- *Vad händer i övergångarna (rast → lektion, genomgång → eget arbete, eget arbete → samling etc)?*

- *När verkar eleverna vara mest fokuserade på sitt arbete? När tappar de koncentrationen?*
- *Hur formulerar jag mina frågor? Vilka svarar?*
- *Hur är tidsfördelningen av aktiviteter under lektionerna (t ex tala/ skriva/ lyssna/ läsa)?*
- *Vilka elever får min uppmärksamhet? Vilka missar jag?*
- *Vad händer mellan de fyra eleverna i hörnet? Hur ser deras kommunikation ut sinsemellan? Hur ser min interaktion med dem ut?*
- *Hur aktiva är eleverna? Vad i lektionen skapar elevaktivitet?*
- *Hur väl fungerar instruktionerna?*

I utvärderingar lyfter ofta lärare fram lektionsbesöken och efterföljande samtal som en av de viktigaste delarna i coachprocessen. Det är i samtalen om lektionerna som läraren och coachen ser vad som hände när ”snacket blir verkstad”, det vill säga när det man tillsammans talat om leder till förändrade aktiviteter från lärarens sida i klassrummet. Det är också där ”verkstaden” blir föremål för analys och reflektion. Läraren och coachen hjälps åt. *Vad hände? Vilka effekter fick det nya läraren testade? Vilka belägg finns för effekterna? Är effekterna positiva? Tillräckligt positiva för att det ska vara värt att fortsätta? Vilka förändringar behöver göras? Vad ska behållas?* Många frågor leder ofta till en mer riktad aktivitet inför nästa samtal.

De allra flesta lärare uttrycker sin övriga vid att ha någon som observerar undervisningen i klassrummet, vilket bland annat har stöd i TALIS senaste rapport. TALIS, Teaching and Learning International Survey, studerar undervisnings- och lärmiljöer för åk 7-9. I rapporten från 2013 kan man läsa att 57% av svenska lärare aldrig observerar varandras lektioner eller ger varandra återkoppling. En av tre lärare har aldrig fått återkoppling, jämfört med 12 % i snitt bland de 34 TALIS-länderna. Återkoppling på svenska lärares prestationer påverkar arbetstillfredsställelsen och självtilliten positivt. De flesta svenska lärare får återkoppling bara från en källa, nämligen rektor, jämfört med övriga TALIS-lärare som får återkoppling från flera källor. Här kan lärarcoachernas lektionsbesök bidra till ökad arbetstillfredsställelse och självtillit. Jämfört med skolledningars besök har coachbesöken aldrig till syfte att göra en bedömning, utan är helt inriktade på att stötta den professionsutveckling som läraren befinner sig i. Samtalet efteråt är analyserande, reflekterande och framåtsyftande. *”Om du fick göra om den här lektionen med exakt samma förutsättningar, vad skulle du göra lika? Vad skulle du förändra och hur?”* är vanliga coachfrågor i samtal kring lektioner.

## Tystnadsplikt – varför? Konsekvenser?

Att jag tycker att det här är svårt, har jag aldrig pratat med någon om förut...

En förutsättning för en öppen, framgångsrik coachprocess är att det finns tillit mellan läraren och coachen. För att bygga förtroende behöver läraren kunna lita på att coachen inte avslöjar något från samtal eller lektionsbesök för andra. Stockholms stads lärarcoacher arbetar därför under sekretess, vilket också är ett krav när man ansluter sig till ICF:s regler för coacher. Lärarna uppskattar sekretessen och det är tydligt att den har varit en av nycklarna till att hjälpa lärare tala om sådant de upplever som svårt i det komplexa lärarskapet.

En lärare som intervjuats av Apel citeras i rapporten:

*När jag gick i korridoren förut, så gick jag så här (visar axlarna uppdragna). Ville inte prata med rektorn. Jag vet inte om jag var rädd eller.., eller vilken känsla jag hade. Men nu blir det så här när jag pratar (visar hur axlarna sänks). En helt annan känsla. Rektorn går förbi och jag säger – Hej! (låter glad på rösten). Jag var inte sån förut. Min coach fick mig att förstå några saker som var skrämmande för mig. Jag kan beskriva det som skrämmande. Jag hade något i hjärtat i fjorton år, som lärare och har aldrig avslöjat det för någon. Jag trodde att det var fel, jag vet inte. Sen sa min coach: - Men berätta nu, berätta! Jag har tystnadsplikt. Så jag berättade och det var inte skrämmande. (Lärare)*

Coacherna uppmanar alltid skolledarna att visa intresse och fråga de lärare som får coaching, t ex ”Vad ledde coachningen till för förändringar för dig? För eleverna?” under medarbetarsamtal. Några rektorer har också uppmanat lärare att skriva om det i sina skriftliga reflektioner över läsåret, för att kunna följa upp och ge fortsatt stöd för utvecklingen där det behövs.

## Exempel på målformuleringar – individuellt och i grupp

Att formulera mål för coachningen, hjälper både lärare och coach att hålla fokus på det som är viktigt. Målformuleringen sker inledningsvis i processen. Ofta formulerar man dessutom delmål. Några exempel på hur lärare har formulerat det de vill uppnå/ den fråga de vill besvara är:

### a. Bedömning, betyg och kunskapsresultat

*Hur ska jag tänka kring betyg och bedömning i åk 6? Jag har aldrig satt betyg!*

*Hur ska jag göra för att enklare utföra bedömningar?  
Hur ska jag göra för att bedömningarna inte ska ta så stor del av min arbetstid?  
Minst en tredjedel av mina elever ska nå högsta betyg i minst ett av mina ämnen.*

**b. Klassrumsklimat**

*Hur kan jag hjälpa eleverna med konflikthantering?  
Hur kan jag åstadkomma studiero i klassrummet?  
Jag ska, i december, kunna hålla en muntlig genomgång i minst tio minuter utan avbrott.  
Hur ska jag få mina elever att uppträda respektfullt mot varandra i och utanför klassrummet?  
Hur ska jag få tillbaka fokus i gruppen när de har tappat det av någon anledning?  
Hur ska jag få ihop gruppen till en trygg grupp där alla vågar prata?  
Hur ska jag få tillbaka fokus i gruppen när de tappat fokus?  
Hur ska jag göra för att bli trygg i min roll och äga ledarskapet?*

**Individualisering, planering...**

*Inkludering i klassrummet – hur gör jag rent praktiskt?  
Jag har både lågpresterande och högpresterande i klassen. Hur kan jag vara både stöttande och utmanande?  
Hur ska jag motivera de som inte vill och inte kan?  
Hur ska jag lägga upp undervisningen för att även relativt nyanlända ska lära sig?  
Hur kan jag göra för att utveckla elevernas läslust och läsförståelse i åk 7?  
Jag ska bli bättre på grovplanering och lektionsplanering för att ha vassare lektioner.  
Flera elever som jag undervisar orkar bara halva lektionen. Hur håller jag deras motivation och intresse uppe hela lektionen?  
Hur ska jag göra för att starta lektionerna snabbare?  
Hur ska jag göra för att tydliggöra syftet/målet i mina lektioner så att eleverna förstår vart vi är på väg?  
Hur ska jag hitta strategier för att kunna nå eleverna med svenska som andraspråk i mitt ämne?  
Hur ska jag hitta strategier för att få med alla elever i undervisningen?  
Hur ska jag bli tydligare i mina förväntningar på eleverna?  
Hur ska jag våga laborera mer i NO?*

**c. Lärarens arbetssituation**

*Hur ska jag göra för att arbetsbördan ska kännas rimlig?  
Hur kan jag hitta tillbaka till glädjen i yrket?  
I juni har jag hittat strategier för att planera, strukturera och begränsa arbetet. Jag känner mig lugnare och mer harmonisk även vid hög arbetsbelastning.  
Jag ska bli bättre på att bidra till att vi håller rätt fokus på våra möten.*

*Mejlandet med föräldrar ska hållas på en rimlig nivå, omfattningsmässigt och tidsmässigt.*

**d. Exempel på mål för gruppcoachning:**

*Våra elever ska skriva mer relevanta och välutvecklade svar på provfrågor, vilket leder till ökad måluppfyllelse.*

*Vi ska ha fler lugna stunder under den samlade skoldagen genom att använda fler strategier för att få arbetsro och livsro.*

*Eleverna ska öka sin läsförståelse. Extra fokus på elever med särskilda behov. I december ser vi mer lugn, harmoni, trygghet och fokus hos våra elever, vilket leder till ökad inlärninng.*

*Att inkludera alla elever i undervisningen i klassrummet*

*vi ska ha gjort gemensamma planeringar i svenska och matematik före jul, samt tillhörande matriser*

*Vi använder våra kompetenser i vårt samarbete för att nå arbetsro för eleverna och arbetsglädje för oss lärare.*

Processen att formulera mål leder till utvecklade diskussioner. Ett arbetslag på lågstadiet skulle utveckla samarbetet, få en samsyn och en "teambuilding" av laget. Målet formulerades som "Vi ska ha gjort gemensamma planeringar i svenska och matematik före jul och tillhörande matriser för bedömning. Visionen var att före sommaren gå in och undervisa i "sina ämnen" i parallellklasserna. Den förväntade effekten var ökad samsyn, mer stöd till varandra, en vi-känsla och en minskad arbetsbörda för lärarna, ökad undervisningskvalitet för eleverna och en ökad trygghet för alla.

## Vad säger lärarna i sina utvärderingar?

Coachningen avslutas med att läraren får utvärdera processen och resultatet. Nedan finns exempel på formuleringar från dessa utvärderingar.

### Förändringar hos mig som lärare

- *Jag har blivit bättre på att skriva pedagogiska planeringar och göra grovplaneringar för termin och läsår. Eleverna har uppskattat att få bra planeringar och mer strukturerade lektioner.*
- *Formativ bedömning är ett bra verktyg att kunna se att eleverna faktiskt lär sig något.*
- *Bäst har varit att få frågor, motfrågor, som fått mig att tänka ett varv till, att jag varit tvungen att "borra".*
- *Jag har blivit mer reflekterande i mitt arbetssätt, jag tänker ofta: "Hur kan jag göra det här bättre till nästa gång?" eller "Vad i den här uppgiften kan jag utveckla och på vilket sätt?"*
- *Jag har också förstått betydelsen av att visa elevexempel eller att själv modellera för att intressera och inspirera eleverna. Men också för att eleverna ska få en tydligare bild av vad jag förväntar mig av dem i en specifik arbetsuppgift.*

- *Lärarcoachningen har gett mig otroligt mycket i form av "lärarsjälvförtroende", att bättre kunna tro på mig själv och min pedagogiska förmåga och på min roll som ledare i klassrummet. Bra ledarskap och förmågan att undervisa på ett välfungerande sätt är inte en fråga om någon magisk "karma" eller någon annan ouppnåelig egenskap som bara vissa människor har och andra inte, utan är något som alla kan lära sig. Det har varit min viktigaste insikt.*
- *Jag ställer fler frågor som får eleverna att tänka och växa nu. Jag håller bättre samtal med elever, föräldrar och kollegor. Jag blir mer lyssnad på.*
- *Jag kan numera coacha mig själv. Att bli coachad har utmanat mig jättemycket. Det har varit en lyx och absolut värt tiden jag lagt ner*
- *När jag planerar nu så kollar jag alltid vad som gäller för mitt ämne i LGR11, så att jag gör rätt saker. Jag har rättat till mina missuppfattningar om betygsättning.*
- *Coachningen ger mig möjlighet att reflektera över det jag gör för att kunna förbättra min yrkesskicklighet.*
- *Jag är mer professionell och motiverad. Att undervisa har blivit roligt igen.*
- *Att jag bättre har förstått kunskapskraven gör att planeringsarbetet känns lättare. Det som förut var nästan ogripbart känns nu konkret.*
- *Jag är mer effektiv när det gäller att se "osynliga" elever.*
- *Jag och mina elever talar mer engelska i klassrummet. Eleverna tycker att kraven på att det ska talas engelska i klassrummet är bra.*
- *Jag har fått en push att våga pröva nya saker och hittat tillbaka till saker jag lärde mig på lärarhögskolan.*
- *Jag har fortfarande elever som behöver hjälp att hålla fokus, men nu stressar det mig inte lika mycket.*
- *Jag kan fokusera på vad som fungerade bra och på vad jag gjort bra. Jag tänker alltid på vad jag kunde gjort bättre men det är coolt att då och då känna att jag gjort bra.*

### **Förändringar som läraren kan se hos eleverna**

- *Eleverna har i utvärderingar skrivit att de lärt sig mer. De har haft bra fokus på sina uppgifter och en vilja att förbättra sig.*
- *När jag gav formativ bedömning använde de denna på ett sätt som förbättrade deras texter.*
- *Mina ändrade förberedelser ledde till ökad elevaktivitet, större tilltro till elevernas möjligheter och tankar om att det som verkade hopplöst gick att genomföra – med glädje.*
- *Jag kan se att eleverna tar till sig av undervisningen och kan kunskapskraven när undervisningen är bättre planerad. De tillgodogör sig kunskaper också genom kamratbedömning.*
- *Eleverna märker att jag är tydligare med att hålla ihop lektionerna. En tydlig början – tydligt slut. Mindre prat och surr i klassen. Mer glädje!*
- *Jag ser större engagemang hos de elever som tidigare aldrig "hann" svara, tack vare att jag nu fördelar ordet på andra sätt än bara genom handuppräkning.*
- *Mina elever har blivit mer självständiga. De är inte lika osäkra och rädda för att göra fel. De är också mer aktiva på lektionerna.*
- *Eleverna jobbar mer målmedvetet och tar ansvar för de högre målen*
- *Eleverna uppskattar att få en bra planering och att ha strukturerade lektioner.*
- *Alla elever i klassen har kommit framåt i sitt skrivande och utifrån sin kunskapsnivå*
- *Jag har nu en grupp med större fokus och god arbetsro, där jag beskriver mina förväntningar och eleverna är mer delaktiga.*



- *Eleverna tar till sig av undervisningen och kunskapskraven när undervisningen är bättre planerad och strukturerad, något som jag fått hjälp med av min lärarcoach inledningsvis, för att numera allt oftare utföra detta självständigt.*
- *Från eleverna märker jag att jag bemöts av mer respekt än tidigare. De ... känner sig trygga i att veta vad som förväntas av dem.*
- *Jag har äntligen börjat använda SmartBoarden. Eleverna blir mer aktiva och behåller intresset längre.*
- *Jag har blivit betydligt tydligare gentemot eleverna kring hur jag sätter betyg. Eleverna tyckte det var till stor hjälp. De vill ha liknande för kommande uppgifter.*

### **Förändringar i laget/ på skolan**

- *Vi har en positiv anda i laget men efter våra coachträffar har vi talat med varandra ännu tydligare.*
- *Vi är gladare, har en bra samtalston och är öppnare för nya tankar.*
- *Bra diskussioner och ett ökat intresse för bedömning och betyg. Vi vågar lyfta frågor, mindre hemligt. Vi vågar prata om vad vi är osäkra på.*

## **Vad säger skolledare?**

Forskargruppen Apel hade i uppdrag att ”göra uppföljningar av projektet. Dessa visar att projektet har ett starkt stöd bland berörda parter och indikerar att coachningen gett effekt vad gäller personlig utveckling och professionsutveckling samt att coachningen har potential att bidra till skolutveckling.” (ur Organisering av lärarcoacher från ht 2014)

Några skolledare citeras i Apels rapport:

*”De /coacherna/ har lyckats locka fram de bästa sidorna och potentialen. De har fått dem /lärarna/ att beskriva sitt arbete och använda ett professionellt språk. De har fått dem att själva göra det, formulera sig och sådär. Det tycker jag har varit deras styrka. De går inte bara in och talar om vad de ska göra utan de får folk att förstå vad de ska göra själva genom att sätta igång processer. (Rektor)*

**Apel skriver vidare:**

*”Någon skolledare uttrycker att lärare genom coachningen kunnat sätta ord på sina egna styrkor och utvecklingsbehov. Skolledaren menar att en ökad medvetenhet om sina egna brister kan vara lönehöjande och inte lönesänkande”.*

**Vissa lärare är tveksamma till coachning initialt. En rektor på en skola berättar om en av sina lärare:**

*”Det är nog många som ångrade sig att de inte tackade ja. Jag hade en lärare som hoppade på mot slutet. Hon var så nervös. Hon ville inte bli granskad som hon sa.*

*Det är en lärare som fyllde 60 här nyligen. Det var det bästa jag har gjort, när jag väl vågade. Det är jättekul! Hon fick syn på sig själv. Och det är bra.” (Rektor)*

## **Erfarenheter av coachning av alla lärare på högstadiet**

På vissa skolor har enstaka lärare coachats, på andra flera. En av stadens skolor valde att låta alla lärare på högstadiet prova på att bli coachade. Så här berättar rektor:

*”Vi hade fått ett föreläggande från Skolinspektionen att arbeta mer med hur man kan jobba med den spridning av kunskapsnivå som fanns i de olika klasserna. För att stötta detta arbete valde vi två parallella spår: ämneslagsutveckling och individuell coachning. Förstelärarna höll i samtal i ämnesgrupper för mellan- och högstadiet varje vecka och samtliga lärare på högstadiet fick erbjudande om coachning. Vi ville att alla skulle testa minst ett samtal för att få en aning om vad det kunde innebära.*

*Initialt fanns hos vissa stor nyfikenhet och hos andra ett mått av skepticism. Cirka en fjärdedel av lärarna valde att avsluta coachningen efter ett par samtal, men övriga hade flera samtal.*

*Anledningen till att jag valde coachning var dels att jag är positiv till professionellt samtalsstöd och spegling av yrkesrollen generellt, dels att jag hört att andra skolledare varit väldigt nöjda.”*

Skolans rektor såg tydliga förändringar på individuell nivå. De lärare som rektor uppfattade tog det största steget framåt, professionsmässigt, var erfarna lärare som redan innan var mest intresserade av att utveckla sin undervisning. De vittnade om hur de tänkt att de visste ”hur det skulle göras” men att de fått möjlighet att se sig själva med nya ögon och utvecklat arbetet med eleverna ännu mer.

Rektor tycker att det borde finnas större tillgång på lärarcoacher. Alla skolor som är i en utvecklingsprocess har nytta av coachning, men anser att det inte bör ske samtidigt som något stort utvecklingsarbete.

## **Vad säger forskningen om effekter av coachning av lärare?**

Sedan 2010 anger skollagen att all utbildning ska vila på vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet. Det finns inte mängder av forskning på coachning i allmänhet, och ännu mindre på lärarcoaching. Apel skriver i sin rapport:

*”En genomgång av tidigare forskning visar att det finns ett fåtal studier gjorda där relationen mellan coachning av lärare och elevers prestationer har undersökts (Biancarosa, Bryk & Dexter, 2010; Vanderburg & Stephens, 2010). Det behövs därför mer forskning för att*

säkerställa ett sådant samband. Relationen mellan coachning av lärare och förändrad undervisningspraktik är bättre beforskad (Cantrell & Hughes, 2008; Kinnucan-Welsch, Rosemary, Gugan, 2006; Kretlow & Bathelomew, 2010; Vanderburg & Stephens, 2010). Gjorda studier visar att det finns stöd för att coachning bidrar till att lärare förändrar sin undervisning. Även om det i tidigare forskning finns stöd för att lärare som fått coachning förändrar sin undervisning så är det svårt att dra några säkra slutsatser av effekterna av coachning av lärare. Det beror delvis på att en rad olika modeller för coachning har använts i de studier som har gjorts. Dessutom har det visat sig svårt att dra några säkra slutsatser eftersom coachningsprojekt ofta avbryts innan effekterna av coachning har hunnit visas sig.”

Apel har, i sin rapport, identifierat bland annat följande effekter av coachning i Stockholms stad:

”Analysen visar att coachningen har bidragit till professionsutveckling i den meningen att lärare och arbetslag efter det att de blivit coachade i större utsträckning än tidigare kollektivt för samtal om sin och andras undervisning. Det framstår som coachningen bidrar till att lärare utvecklar ett språk för att föra sådana samtal.”

”Rektorer beskriver att lärare efter coachningsinsatsen uttrycker sig på ett annat sätt än tidigare både i medarbetarsamtal och på konferenser. De har också sett att coachade lärare förändrar sitt arbetssätt och att arbetsgrupperna har formulerat gemensamma planeringar:

’Den direkta eftereffekten blev ju jättetydlig. Man fick syn på det i medarbetarsamtal, alltså läraren fick syn på sig själv och sina egna tillkortakommanden och det man kanske behövde. Jag hade en lärare som ville ha som fortbildning att få hjälp med sin ledarroll i klassrummet. [...] Det tillhör inte det vanliga att man efterlyser det, som lärare. Man är mer ämnesorienterad i sin fortbildning. Så det är lite intressant att man upptäcker själv att det egentligen är något man vet om, men det är först nu man får upp ögonen för det. Och att det faktiskt är något man behöver jobba med. Hur jag får elevgruppen att lyssnar och så (Rektor)’”

”Ett flertal av de intervjuade beskriver att lärare har börjat reflektera och diskutera sin egen och sina kollegors undervisning i större utsträckning än vad de gjort tidigare. Coachningen tycks också ha bidragit till ökat samarbete i arbetslag:

’Mer kollegial handledning finns nu och framför allt en vilja och förståelse för att vi tillsammans ska klar vårt uppdrag. (Rektor)’

En lärare uttrycker exempelvis att resultatet av den individuella coachning hon har fått smittar av sig på eleverna och andra lärare. Intervjuerna visar också att coachningen har bidragit till ett mer öppet samtalsklimat på skolor som haft besök av coacher. Flera rektorer uttrycker att coachning är bra för hela yrkeskåren. En rektor uttrycker det så här:

’Det är det jag menar att det kommer att höja statusen. Man kommer bli mer professionell, man pratar mer om vad det är vi faktiskt gör och vad vi håller på med (Rektor).’

Analysen visar att coachningen har bidragit till professionsutveckling i den meningen att lärare och arbetslag efter det att de blivit coachade i större utsträckning än tidigare kollektivt för samtal om sin och andras undervisning. Det framstår som coachningen bidrar till att lärare utvecklar ett språk för att föra sådana samtal.”

Apel skriver vidare:

”Coachningen tycks också ha bidragit till att lärare som har fått coaching upplever att de mår bättre efter coachningen. Insatsen ger lärare möjlighet att reflektera över sig själva som pedagog i klassrummet. Både intervjuade rektorer och coachade lärare uttrycker att coachningen är ett stöd för lärare att utveckla sitt ledarskap.

Några av de intervjuade rektorerna menar att coachningen är en möjlighet för lärare som vill utvecklas att höja kvaliteten på sin undervisning. Studien indikerar att coaching också tycks tas emot väl av lärare som initialt inte har varit positiva till coaching. Samtidigt är alla intervjuade ense om att coachningen inte bör tvingas på helt motvilliga lärare.”

”Det framstår som att coachningen av lärare kan vara ett stöd för professionsutveckling. Intervjuade rektorer och coachade lärare beskriver att både den individuella coachningen och gruppcoachningen har bidragit till att lärare har förändrat sitt arbetssätt. De lärare som har fått individuell coaching berättar till exempel att coachningen har lett till att de planerar lektionerna på ett annat sätt. Någon annan lärare uttrycker att hon blivit säkrare på sig själv när hon prövar nya idéer. Om det inte fungerar första gången så vågar hon pröva fler gånger om hon verkligen tror på sin egen idé. Det har även lett till resultat som att lärare har sökt lärarlegitimation, fortbildning, startat egen fortbildning för kollegor. Grupphandledningen har gjort att arbetslaget har upprättat gemensamma planeringsdokument, gemensamma förhållningssätt med mera.”

”En lärare uttrycker exempelvis att resultatet av den individuella coaching hon har fått smittar av sig på eleverna och andra lärare. Intervjuerna visar också att coachningen har bidragit till ett mer öppet samtalsklimat på skolor som haft besök av coacher.”

*”Coachningen satte väldigt mycket fokus på det som var problematiken på den skolan. Det blev väldigt tydligt, för dels så jobbade lärarcoacherna enskilt med coaching, men också i grupp. Det blev väldigt tydligt vad problematiken på skolan var och det resulterade i åtgärder. ....Quick fix på sex veckor, det tror jag inte på. Man behöver en mer långsiktig plan och avslutar när man är klar. Jag är väldigt, väldigt nöjd över hur det fungerade.  
(Grundskolechef)”*

## Hur många lärare har fått coaching hittills?

Termin	Individuellt	Antal grupper	Antal skolor
Ht11 – Vt 14 (projekt tid)			53
Ht 14	58	12	10
Vt 15	60	6	11
Ht 15	52	7	13
Vt 16	53	3	15
Ht 16	62	4	12
Vt 17	43	10	14
Ht 17	59	4	22
Vt 18	40	16	25

Vissa skolor har många lärare som blivit coachade. Det finns skolor som fått coachning i flera år. Vissa lärare har blivit coachade under en längre period – upp till över ett år, andra kortare tid. Det gör att kolumnerna inte summeras, eftersom det skulle ge en felaktig bild av antalet lärare, grupper och skolor. Vi har sammanlagt varit på 51 av stadens 136 grundskolor. Vissa skolor har haft en stor coachinsats, andra en mindre. Det beror på uppdraget från grundskolecheferna.

Bilaga 3 visar vilka skolor vi hittills varit på.

## Vill du veta mer?

Intervju med två lärare som blivit coachade, samt en coach:

<http://urskola.se/Produkter/201422-Lararummet-Att-locka-fram-det-basta-hos-pedagogen>

Pedagog Stockholm:

Fem lärare som blivit coachade berättar:

<http://pedagog.stockholm.se/lararcoacher/fem-lararroster-om-coachning-i-klassrummet/>

Ett arbetslag som blivit coachat berättar:

<http://pedagog.stockholm.se/sprakutveckling/sa-hjalpte-de-eleverna-att-tolka-provfragorna/>

Artikel i LÄRA:

[https://issuu.com/larastockholm/docs/1\\_ra\\_4\\_2012\\_enkelsidig/22](https://issuu.com/larastockholm/docs/1_ra_4_2012_enkelsidig/22)

## Referenser

Apel Forskning & Utveckling (2014). Coacher som stöd för lärares professionsutveckling – En studie av Stockholm Stads projektsatsning på lärarcoacher

Hilmarsson, Hilmar Thór (2012). **Samtalet med känslomässig intelligens**. 4., uppdaterade uppl. Lund: Studentlitteratur

ICF, International Coach Federation <http://icfsverige.se/>  
<http://pedagog.stockholm.se/Pedagog/1%20Nya%20sajten/Karri%C3%A4r%20och%20kompetens/L%C3%A4rarcoacher/20150628%20Slutrapport%20Stockholms%20Stad%20La%CC%88rarcoacher.pdf>

Laurin, Emma (2014). FoU, Organisering av lärarcoacher från ht 2014 – finns i Kunskapsbanken på Stockholm stads intranät

**TALIS, Teaching and Learning International Survey (2013)**

<https://www.skolverket.se/publikationer?id=3294>

Stockholms stad, Utbildningsnämnden, Verksamhetsplan 2017

<http://www.stockholm.se/->

[/Sok/?q=utbildningsn%c3%a4mndens+verksamhetsplan&uid=FFF5BAE00E76244ACF2E50413F5888E8:3137322E32332E3232382E34:5248181382354595764default](http://www.stockholm.se/-/Sok/?q=utbildningsn%c3%a4mndens+verksamhetsplan&uid=FFF5BAE00E76244ACF2E50413F5888E8:3137322E32332E3232382E34:5248181382354595764default)

Terminsrapporter fr o m ht 2014 – kontakta Katarina Olsson,

[katarina.g.olsson@stockholm.se](mailto:katarina.g.olsson@stockholm.se)

Whitmore, John (2003). **Nya Coaching för bättre resultat.** [Ny rev. utg.] Jönköping: Brain Books

## Presentation lärarcoacher

Sedan 2011 har Stockholms stad haft lärarcoacher anställda på Enheten för Forskning och Utveckling (FoU). Samtliga åtta är legitimerade lärare med erfarenhet av skolutvecklingsarbete. Våra coacher är utbildade handledare och/ eller certifierade coacher. <http://www.coachutbildning.se/sidor/acc-utbildningen.aspx>

### Syfte

Genom att stötta lärarna i deras professionsutveckling bidra till förbättrade resultat.

### Coachning som samtalsmetod för professionsutveckling

- Coachen och läraren hjälps åt att välja ett utvecklingsområde som både är kopplat till arbetet med eleverna och som läraren har makt att förändra
- Arbetsgången är ofta:  
läraren formulerar mål → hittar möjliga vägar för att nå målet → testar något nytt → analyserar och reflekterar
- Coachen stöttar och utmanar läraren i arbetet att komma från tanke till handling och reflektion

### Lärarcoacherna erbjuder

- stöd i lärares professionsutveckling
- regelbundna samtal utifrån valt utvecklingsområde
- lektionsbesök med återkoppling
- coachning individuellt och/ eller i grupp
- samtal under tystnadsplikt

Våra coacher ansluter sig till International Coach Federations regler om tystnadsplikt och etik. Allt som sägs i samtalen stannar mellan den/de coachade och coachen.

<http://icfsverige.se/wp-content/uploads/2015/10/ICF-Etiska-Riktlinjer-på-svenska-20160529.pdf>

Har du frågor eller behöver du mer information, kontakta samordnande coach, Thomas Holmqvist:

[thomas.holmqvist@stockholm.se](mailto:thomas.holmqvist@stockholm.se)

076 – 123 32 09

# Stockholms stads lärarcoacher, modell

## 1. Fördelning av coachningsuppdrag

Grundskolecheferna behovsinventerar, prioriterar och följer upp coachningsinsatserna. Detta sker ofta i samråd med rektorer.

## 2. Inledande möte/sonderingssamtal med skolor

Inför ett coachningsuppdrag träffas coacher, rektor och grundskolechef för ett inledande möte där det tydliggörs vilken inriktning som coachningen ska ha. Detta dokumenteras.

## 3. Rektors förberedelser inför coachningsinsatsen

Rektor informerar och förankrar coachningen hos personalen samt tar ansvar för att praktiska frågor kan lösas på ett smidigt sätt exempelvis tid och lokal. Om flera insatser pågår samtidigt är det viktigt att satsningarna samordnas.

## 4. Coachernas besök på skolan

Innan coachningen påbörjas besöker den eller de coacher som ska genomföra uppdraget den aktuella skolan för möten med lärare och rektor eller biträdande rektor. Om möjligt presenterar coacherna sig själva och vad coachning innebär för all personal.

## 5. Genomförande av coachningen

Under en coachningsperiod arbetar lärarcoacherna i stora drag enligt den modell som de har utbildats i hos Skolcoacherna

<http://skolcoacherna.se/index.php/foersta-sidan.html>

<http://www.coachutbildning.se/sidor/icfs-11-coachfardigheter.aspx>

## 6. Avstämning efter avslutat uppdrag

Ett coachningsuppdrag avslutas med ett avstämningsmöte med rektor och den eller de lärare som har fått coachning. Coacherna genomför också en egen avstämning med den eller de som fått coachning.

## 7. Uppföljning

En tid efter avslutad coachningsperiod genomför coacherna ett uppföljningsamtal med den eller de lärare som fått coachning för att se tillbaka på coachningsinsatsen och reflektera över vad coachningen har bidragit med.



## Skolor som har fått coachning ht 2011 – vt 2018

<b>Bromma</b>	1
Abrahamsbergsskolan	1
Alviksskolan	1
Beckombergaskolan	1
Blackebergsskolan	1
Bromma Kyrkskola	1
Högländsskolan	1
Mariehällsskolan	1
Nockebyhovsskolan	1
Norra Ängby skola	1
Nya Elementar	1
Olovslundsskolan	1
Smedslättsskolan	1
Södra Ängby Skola	1
Ålstensskolan	1
Äppelviksskolan	1
<b>Skärholmen</b>	1
Bredängsskolan	1
Ekholmsskolan	1
Lillholmsskolan	1
Slättgårdsskolan	1
Sätraskolan	1
Söderholmsskolan	1
<b>Enskede-Årsta-Vantör</b>	2
Bandhagens Skola	2
Bäckahagens skola	2
Enskede skola	2
Enskedefältets Skola	2
Hagsätraskolan/Ormkärrskolan	2
Rågsveds grundskola	2
Skanskvarnsskolan	2
Snösätraskolan	2
Sturebyskolan	2
Årstaskolan	2
Örbyskolan	2
Östbergaskolan	2
<b>Östermalm</b>	2
Engelbrettsskolan	2
Gärdesskolan/Olaus Petri skola	2
Hedvig Eleonora skola	2
Hjorthagens skola	2
Östermalmsskolan	2

<b>Farsta Stadsdelsförvaltning</b>	3
Fagersjöskolan	3
Farsta grundskola/Adolf Fredriks musikklasser	3
Gubbängsskolan	3
Hökarängsskolan	3
Magelungsskolan	3
Sandåkraskolan	3
Sköndalsskolan	3
Skönstaholmsskolan	3
Tallkrogens Skola	3
<b>Hägersten-Liljeholmen</b>	3
Aspuddens Skola	3
Blommensbergsskolan	3
Ekensbergsskolan	3
Fruängens skola	3
Gröndalsskolan	3
Hägerstenshamnens skola	3
Hägerstensåsens Skola	3
Midsommarkransens grundskola	3
Mälarhöjdens Skola	3
Nybohovsskolan	3
Sjöviksskolan	3
Västertorpsskolan	3
Årstadalsskolan	3

<b>Hässelby-Vällingby</b>	4
Backluraskolan	4
Björnbodaskolan	4
Grimstaskolan	4
Hässelby Villastads Skola	4
Hässelbygårdsskolan	4
Loviselundsskolan	4
Maltesholmsskolan	4
Nälstaskolan	4
Smedshagsskolan	4
Sörgårdsskolan	4
Trollbodaskolan	4
Vinsta grundskola västra	4
Vinsta grundskola östra	4
Vällingbyskolan	4
<b>Kungsholmen</b>	4
Eiraskolan	4
Essingeskolan	4
Klastorpsskolan	4
Kristinebergsskolan	4
Kungsholmens grundskola	4
Rålambshovsskolan	4
<b>Norrmalm</b>	5
Adolf Fredriks Musikklasser	5
Gustav Vasa skola	5
Johannes skola	5
Karlbergs skola	5
Lilla Adolf Fredriks Skola	5
Matteusskolan	5
Observatorielundens skola	5
Rödbergsskolan	5
Vasa Real	5
<b>Rinkeby-Kista.</b>	5
Akalla grundskola F-9	5
Askebyskolan	5
Husbygårdsskolan F-9	5
Kista grundskola	5
Knutbyskolan	5
Kvarnbackaskolan	5
Kvarnbyskolan	5
Oxhagsskolan	5
Rinkebyskolan	5

<b>Skarpnäck</b>	6
Bagarmossens Skola	6
Björkhagens Skola	6
Brotorpsskolan	6
Hammarbyskolan	6
Skarpatorpsskolan	6
Skarpnäcks Skola	6
<b>Södermalm</b>	6
Björngårdsskolan	6
Eriksdalsskolan	6
Högalidsskolan	6
Katarina Norra Skola	6
Katarina Södra Skola	6
Kungliga Svenska Balettskolan	6
Lugnets skola	6
Mariaskolan	6
Sjöstadsskolan	6
Sofia Skola	6
Storkyrkoskolan	6
Södermalmsskolan	6
Tullgårdsskolan	6
Åsö Grundskola	6
<b>Spånga-Tensta</b>	7
Bromstensskolan	7
Elinsborgsskolan	7
Enbacksskolan	7
Gullingskolan	7
Hjulsta grundskola F-9	7
Solhemsskolan	7
Spånga grundskola	7
Sundbyskolan	7
<b>Älvsjö</b>	7
Herrängens skola	7
Johan Skytteskolan	7
Kämpetorpsskolan	7
Långbrodalsskolan	7
Sjöängsskolan	7
Solbergaskolan	7

