

Välkommen till Lärardagen 10 augusti 2016

Att möta motstånd till lärande

Schema

13:00- 13:45	Valbart seminarier nr 1
13:45-14:00	Förflyttning
14:00- 14.45	Valbart seminarier nr 2
14:45- 15:15	Fika
15:15	Inledning, presentation av topp 25 2025 och pedagogiskt pris.
15:45- 17:15	Föreläsning av Sara Lund



Emma Gabrielsson

- Gymnasielärare i eng, idrott och beteendekurser
- Grillska gymnasiet, Sam beteende elitfotboll
- Förstelärare med fokus på kollegialt lärande och synliggöra lärandet
- Värdegrund, leder ett förstelärarnätverk



Ulrika Duvman Rydén

- Gymnasielärare Sh, Hi
- Rudbecksgymnasiet, Sam beteende
- Driver skolutveckling främst inom ämnesövergripande samarbeten
- Formativbedömning
- Ledarskap och VFU

Dagens syfte

Att möta motstånd i förändringsarbete

Idag ska vi tillsammans diskutera och reflektera över motstånd till lärande och hur man hanterar motstånd i den vardagliga verksamheten.

Att förstå vad motstånd står för, varför det uppstår och hur du själv reagerar i motstånd, samt hur andra reagerar blir viktiga verktyg i din roll som lärare.

Diskutera med din bänkgänne: Var möter du motstånd i din yrkesroll?



Det är ämnet, inte pedagogik, som jag vill ha fortbildning i – riktig kunskap!

Det där som ni gör är inte viktigt, det är helt andra saker som är viktiga...

Allvarligt talat... ska vi på arbetstid sitta och vifta med lappar?

Vad ska de hit å göra (KUarna)?

Kollegialt lärande? Det där ni gör är ju något som politikerna har kommit på för att det ska se ut som...

Eleven borde inte vara här, han passar bättre in någon annan stans

Ska jag vara ärlig så vill jag inte att en kollega ska tala om för mig...

Det går inte att jobba med formativ bedömning med den arbetsbelastning som jag har...

Det här kan jag redan...

Jag har inga problem med mina elever, jag har behov av en resurs...

Det är inte ... i sig men det hen gör kommer inte ge någon som helst skillnad...

Hinder för lärande

<https://www.youtube.com/watch?v=qPvFIYv32s0>

Hur reagerade kvinnan i klippet när hon mötte motstånd?
Hur reagerar du själv i motstånd mot förändring?

Om jag är medveten om hur jag själv reagerar mot förändring är det lättare att sätta sig in i andras reaktioner på förändring.



Att få med alla?

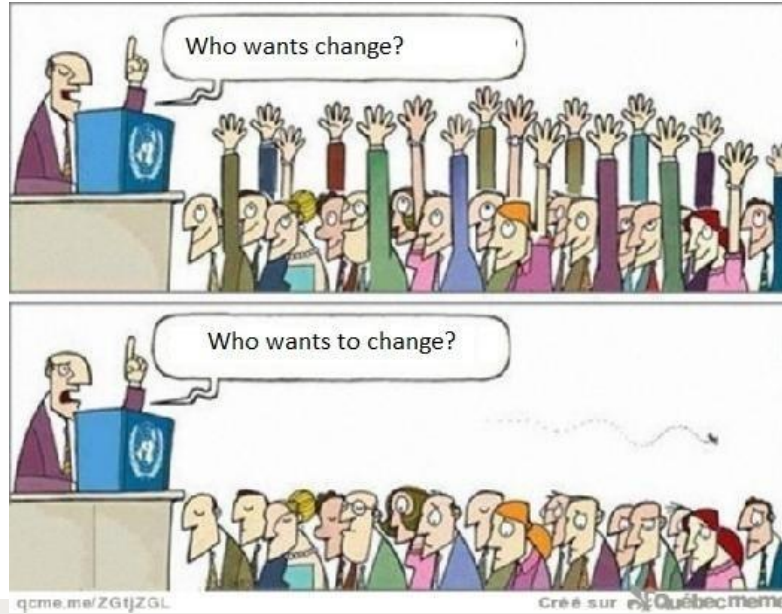
50 % kommer att vara neutrala och anta en vänta-och-se-attityd

30 % kommer att stödja och samarbeta

20 % kommer vanligtvis att motarbeta en förändring

Vad är motstånd?

"Människor motsätter sig oftast inte förändringen i sig. De motsätter sig att bli förändrade" (M. Wheatly)



Vad är motstånd?

”Det som vanligtvis uppfattas som motstånd är inte bara ett dumt hinder som behöver tas bort utan en kreativ kraft för att hantera en svår situation ” (Polster & Polster)

THE CREATIVE PROCESS



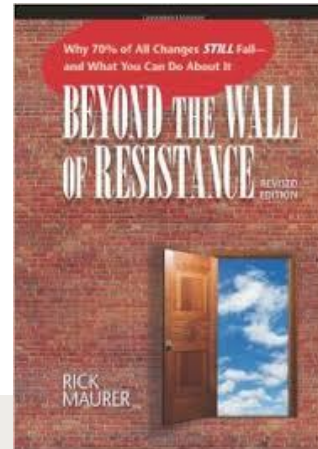
Källa: <http://hyetimesmusic.com/2015/01/23/creativity/>

Change Management

Amerikansk författare, konsult inom ledarskap

Arbetar med att ge strategier till ledare angående motstånd i förändringsarbete.

Skrivit boken *Beyond the Wall of Resistance*, utifrån en förändringsmodell



"You've Got to Know What Creates Resistance to Change" Rick Maurer

- Resistance is in the eye of the beholder. The people resisting don't see what they are doing as resistance - they often see it as survival.
- Resistance to change is a reaction to the way a change is being led. There are no born "resistors" out there waiting to ruin otherwise perfect plans. People resist in response to something.
- Resistance protects people from harm. If I'm a novice downhill skier, it's resistance that keeps me from taking the chair lift to the top of Bodycast Mountain. In an organization, resistance keeps me from saying "yes" to an assignment that I think will kill my career. After all, people aren't dopes.
- **The better we are at seeing what causes resistance, the easier it will be to build support for our ideas. In other words, if we understand resistance, we also understand the other side of that coin - support for change.**

Uttryck för motstånd

https://www.youtube.com/watch?v=WSn_PNXdEtY

Hur uttrycker Gustav sitt motstånd mot förändring?

Uttryck för motstånd

Aktivt
motstånd

Fight

Argumentation
Aggression
Obstruktion/Sabotage

Flight

Intellectualisering
Projektion
Ironi och sarkasm

Passivt
motstånd

Freeze

Förvirring
Tystnad
Skenbart medhåll

Maurers motståndsnivåer

“I don't get it!”

“I don't like it!”

“I don't like you!”

“I don't get it!”

1

Maurers motståndsnivå

Baserat på bristande information (fakta, data, idéen)

- Brist på information
- Oense om idén i sig
- Idén / grunden för idéen är inte kommunicerad.

“I don't like it!”

2

Maurers motståndsnivå

Fysiologiska och känslomässiga reaktioner på förändringen.

- Förlust av makt, kontroll, status
- Inkräktar på min integritet
- Idén verkar inkompetent
- Rädsla för isolering eller att bli övergiven
- Orkar inte mer!

“I don't like you!”

3

Maurers motståndsnivå

Bristande förtroende för
förändringsledaren/ledningen

- Bygger på den historiska relationen
- Har grund i "vad du representerar" (kulturellt, etniskt, kön eller makt skillnader)
- Tydlig åsiktsskillnad i värderingar

edpuzzle

- Säkerställ tillgång **till samma information** om de pågående händelser (utmaningar, trender, finansiella villkor) som kan följas tillsammans med insikten och behovet av att agera, som en följd av detta
- Säkerställ att alla får samma möjligheter att **förstå och tolka** information – i tid
- Ge alla inblandade möjlighet att **delta i analysen** av vilka utvecklingsbehov som finns och hur planeringen kan se ut. Låt allas röst bli hörd, pågående aktiviteter avslutas och nya tas fram i samförstånd– på en kognitiv och rationellt nivå
- **Öppna dialoger** som skapar en tydlig och **gemensam bild** om bakgrund, syfte och framtid och hur detta skall kommuniceras ut på både kort och lång sikt

- Skapa ett forum där det är tillåtet att **uttrycka tvivel, osäkerhet och rädsla**
- För en aktivt dialog om förändringen – för att själv upptäcka hot om förluster, rädslor, stress – alla känslor dolda i "magen"
- Gå in i dialoger och lyssna på oro, med **genuint intresse** – möt människor där de är – känslomässigt på deras grunder
- **Involvera** människor i planeringen av framtida ramar och möjligheter, processer och metoder

Hantera nivå

3

“I don't like you!”

- **Se över gamla mellanhavanden;** finns det missförstånd, ilska, känsla av att ha blivit sårad?
- Utforska ”störningar” i relation och beteende: ”När du ... vad handlade det om?”
- Undersök och få förklaringar om tidigare erfarenheter med anknytning till personen – tidigare förluster, problem, nedskärningar...
- Om möjligt – **gör en överenskommelse** med personen om professionellt beteende och ömsesidig ärlighet
- Överväg (om möjligt tillsammans) att **gå skilda vägar** – och hur!

Hur hanterar ni motstånd idag i era verksamheter?
Finns det områden som behöver utvecklas mot
bakgrund av Maurers 3 motståndsnivåer ?



Kjell Enhager- glassboomerang

<http://t.sr.se/1JYzl>



14.51