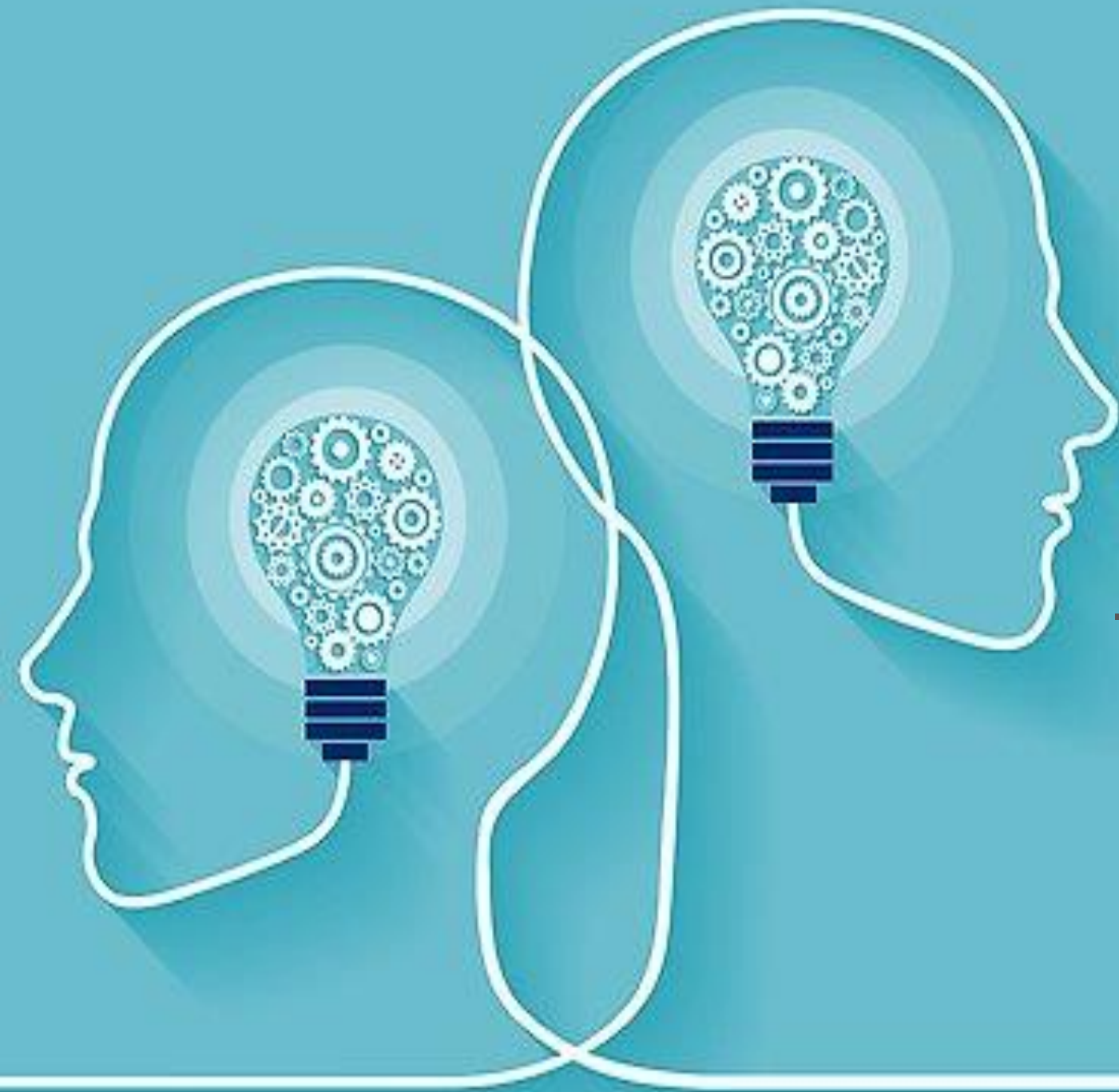


Psykologi i klassrummet

- Hur hjärnan kan lura oss och påverka vårt professionella omdöme

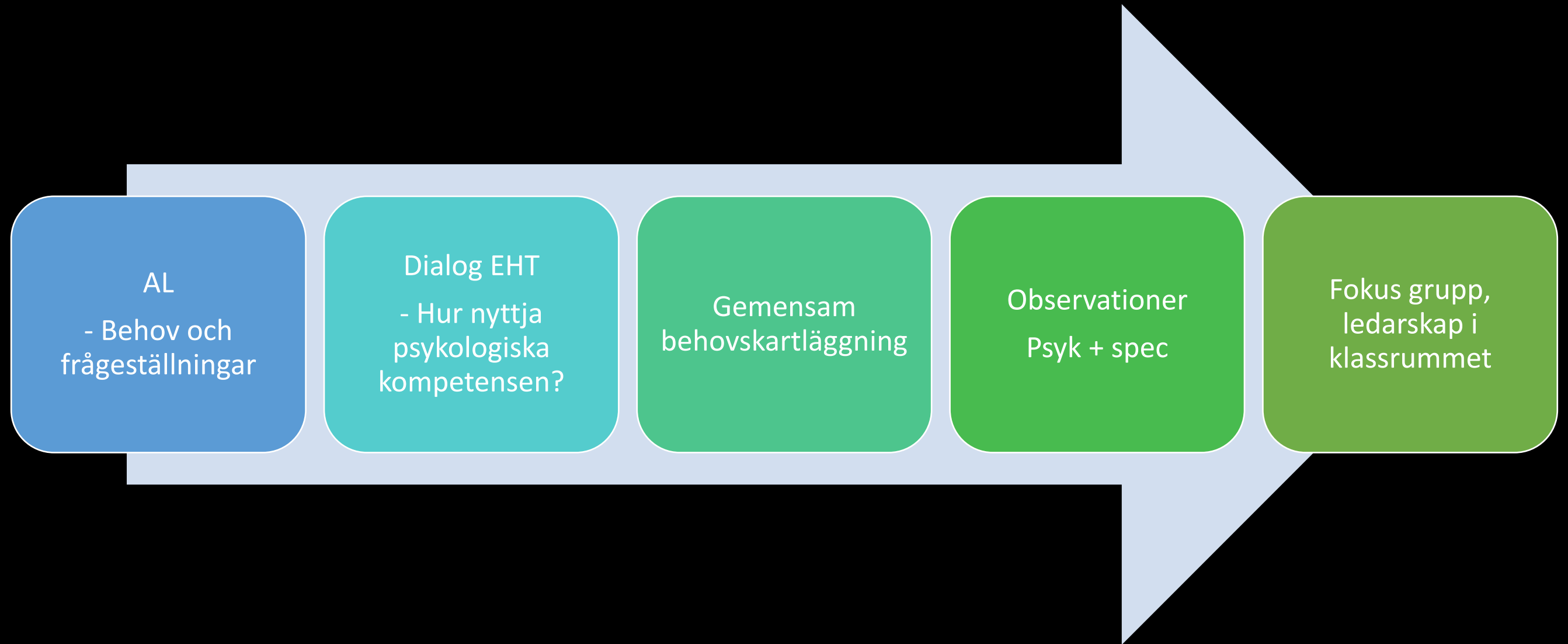
Catharina Wass, leg. psykolog
Kinda Jedsson, förstelärare



A close-up photograph of a car's side-view mirror. The mirror's frame is dark and metallic. The reflection in the mirror shows a winding road stretching into the distance under a bright, golden sunset sky. The sun is low on the horizon, creating a strong lens flare effect. The background outside the mirror shows a road with a white line and some green and yellow vegetation on a hillside.

Tillbakablick!

Ärendegång/uppdragsbeskrivning





Kärnan i samarbetet

Varför?

- Elever i åk 7 möts i en ny kontext
- Olika erfarenheter av ledarskap och skolkultur
- Behov av gemensam trygghet och tydlighet
- Vidga samarbetet mellan pedagogik och psykologi för att förena teori och praktik

Hur?

- Klassrumsobservationer
- Gemensamma reflektioner
- Situationer analyseras på grupp- och individnivå
- Fokus på ledarskap, bemötande och reaktioner

Slutsatser – på gruppnivå



A magnifying glass with a red handle and a gold rim is positioned over a line of paper figures on a wooden surface. The figures are white, except for one in the center which is green. The magnifying glass is focused on the green figure, making it larger and more prominent than the others. The background is a warm, wooden texture.

Ledarskap i en psykologisk kontext - Några principer

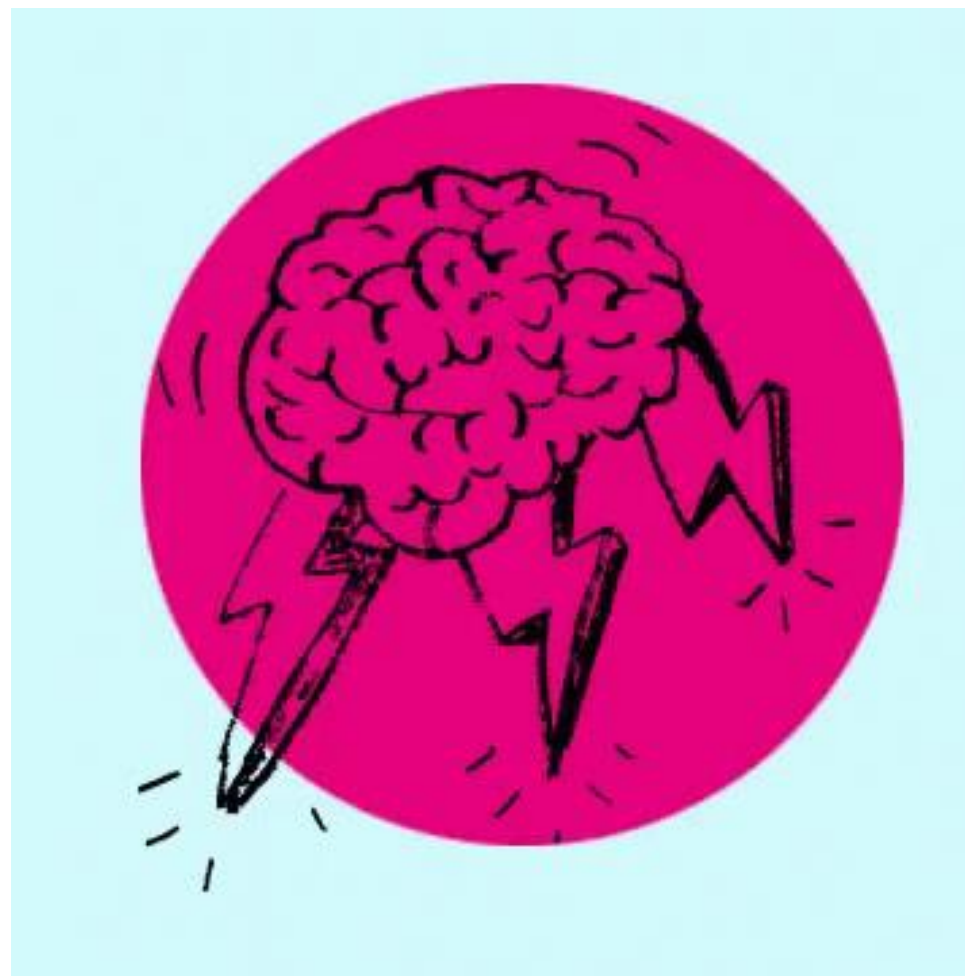
Princip 1: Ledarskap handlar först om trygghet, inte om undervisning

- Hjärnan prioriterar säkerhet före lärande



Princip 2: Elever testar inte gränser för att provocera, utan för att förstå

- Gränstestande = informationshämtning
- Särskilt starkt i övergångar (åk 6-7)
- Tonårshjärnan extra känslig för osäkerhet





Princip 3: Relation skapas genom konsekvens, inte genom eftergivenhet

Förutsägbarhet
bygger tillit

Trygg anknytning
kräver stabila vuxna

Princip 4: Lärarens affekt är ett pedagogiskt verktyg

Affektsmitta är
biologisk

Elever speglar
tonläge, tempo,
kroppsspråk

Princip 5: Ledarskap är inte karisma, det är beteende

Ledarskap är
situationsbundet

Mogen grupp	Omogen grupp
Eleverna kan själva välja vem de ska arbeta med.	Du som ledare bestämmer vem som arbetar ihop med vem och var.
Du kan låta eleverna hålla på under en längre tid.	Du ger snävare tidsramar, kortare uppgifter och följer upp oftare.
Du kan låta eleverna välja tema och mera av sitt innehåll själva.	Du som ledare bestämmer mer om vad eleverna ska ägna sig åt, så att de kommer till skott och du som lärare har större kontroll.
Du kan låta eleverna bestämma mer över hur de ska genomföra och redovisa sina projekt. De är bekanta med olika metoder och väljer dem som passar.	Du lär ut specifika metoder för till exempel undersökningar, uppsatser och redovisningar som eleverna tränar på allt eftersom för att bygga upp ett förråd av fungerande metoder.
Deltagarna kan själva bestämma vem som gör vad i gruppen.	Du som ledare fördelar rollerna, eller väljer att låta slumpen fördela rollerna, och du är mycket tydlig med vad som förväntas av var och en i de olika rollerna (till exempel hur en sekreterare, ordförande, faktakontrollant, talesman eller grafisk designer agerar).

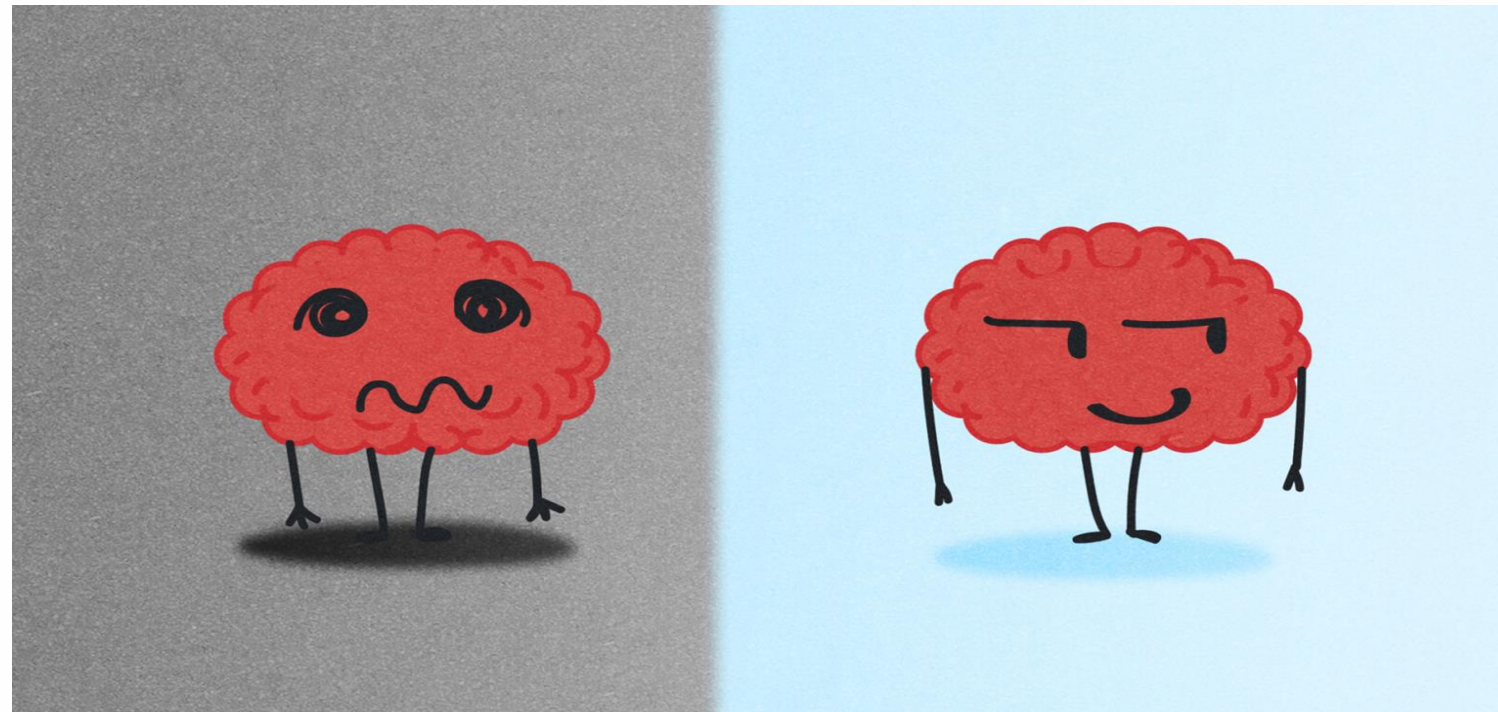
Tabell 1. Arbetssätt i mogna respektive omogna grupper.

Trygghet skapas
genom
handlingar inte
karisma

Slutsatser – på individnivå



Vår hjärna är en lat och lurig rackare!



Omedvetna processer


Våra hjärnor fattar snabba bedömningar baserat på mönster och tidigare erfarenheter

Professionell påverkan

Dessa biases kan påverka allt och kanske framförallt vår bild av kollegor och elever

Medveten förändring

Detta är ingen kritik, utan ett försök till att medvetandegöra besluten man tar



*Uppmärksamhet är en
begränsad resurs*

Ett kort koncentrationstest



Ett kort koncept

- Vad väcker filmen för tankar?



*Det största hindret för förståelse
är illusionen av förståelse*

Jonas och hans elever

- en berättelse från verkligheten

Jonas undervisar på högstadiet. Jonas är en engagerad lärare som gör allt för sina elever. Två av hans elever är Mattias och André.



M: "JA VISSTE INTE VI HADE PROVI!!"
J: "HADE DU VARIT HÄR I TID HADE DU VETAT DET"



Haloeffekten


Ett psykologiskt fenomen där vi bedömer människor utifrån ett positivt eller negativt första intryck



Haloeffekten

- Attraktiva människor bedöms ofta som mer kompetenta, intelligenta och trovärdiga
- En elev som beter sig artig bedöms oftare högre kunskapsmässigt än "stökigare" elever, även vid identiska prestationer
- En persons klädstil eller beteende kan påverka hur vi värderar deras idéer





*Människors uppfattning om sin
egen förmåga påverkar deras
faktiska förmåga i hög grad*

Lisa och vikarien

- Ytterligare en berättelse från verkligheten

Lisa går i årskurs 7. Uppfattningarna om Lisa går isär...



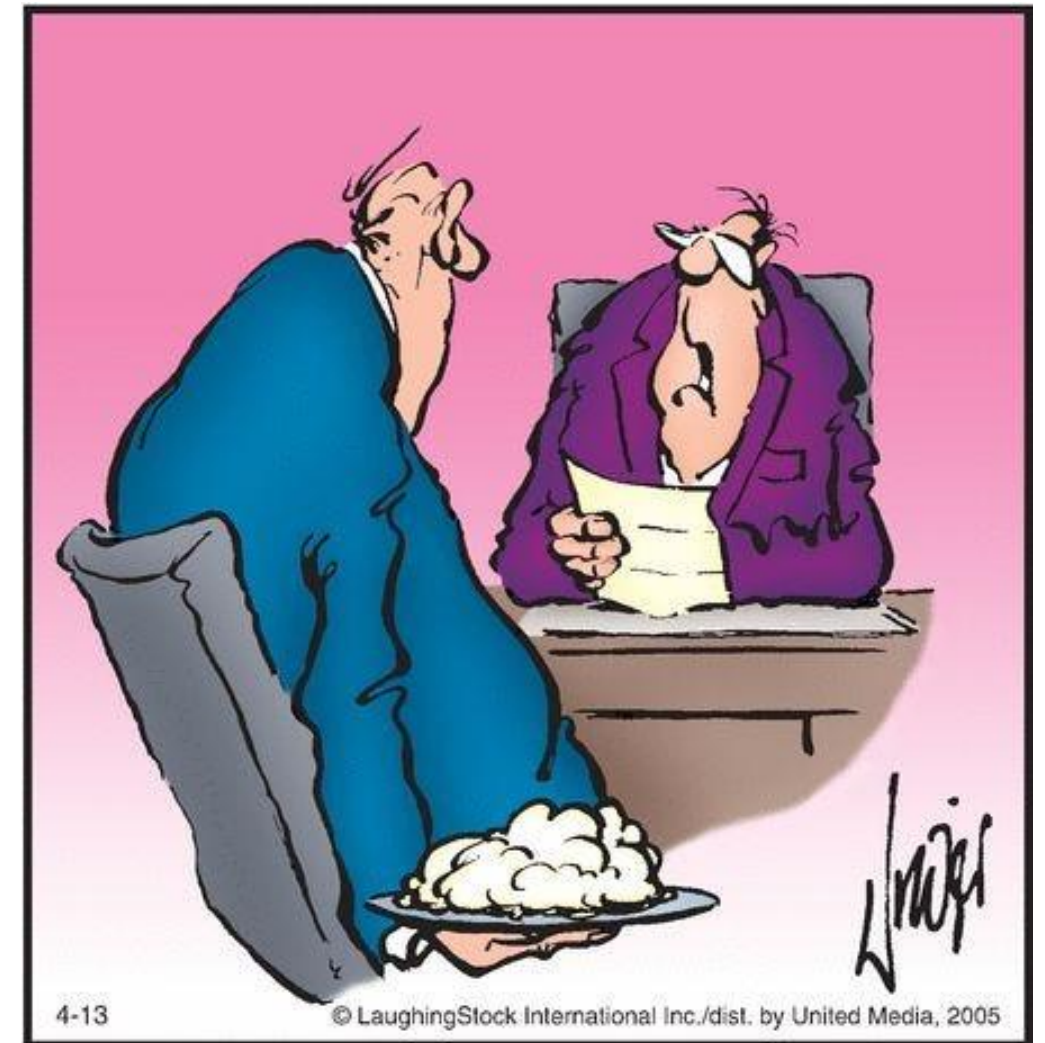
E: "NÄ, MEN HON VA JU DÄR PÅ LEKTIONEN"
M: "NÄ ALLTSÅ... LISA N VA JU SJUK IDAG"

Rosenthaleffekten

Ett psykologiskt fenomen där våra förväntningar på en person påverkar hur vi bemöter hen, vilket i sin tur gör att personen börjar leva upp till de förväntningarna

Rosenthaleffekten

- Rosenthals experiment:
Höga förväntningar → Bättre prestationer
- Självuppfyllande profetia:
Positiv etikett → ökat självförtroende →
högre resultat
- Den positiva loopen:
Mer uppmuntran → bättre feedback →
snabbare utveckling
- Motsats = Golemeffekten



**“Your previous employer says
you’re *unpredictable*.”**

A white, multi-pointed starburst shape is centered on a black background. The starburst has approximately 12 points of varying lengths and angles, creating a dynamic, radiating effect. The text is centered within the white area of the starburst.

Det man vattnar, det växer



Det vi uppmärksammar blir eleverna bättre på

- Vi ger mer positiv feedback jämfört med korrigerande feedback när det gäller *akademiska beteenden*
- Vi ger betydligt mer negativ/korrigerande feedback när det gäller *sociala beteenden* och *uppförande*
- Vi ger mer positiv feedback till *yngre* elever jämfört med *äldre* elever



- *Går det här att komma åt?*



Ett öppet sinne!

- Det är mänskligt att inte hinna se/uppfatta/uppmärksamma allt
- Stanna upp och reflektera
- Våga utmana dina tankar och föreställningar
- Var ödmjuk inför att du kan ha fel
- Vara medveten om hjärnans slughet och lathet
- Känn igen situationer där misstag ofta begås
- Undvik misstag när mycket står på spel
- Sök motargument, granska sin beslutsprocess





Medvetenhet och självinsikt!

- Var medveten om att det egna agerandet har betydelse för elevens utveckling
- Positiva förväntningar behöver genomsyra verksamheten
- Fokus på specifika kriterier i bedömningar
- Aktivt leta styrkor hos de som utmanar mest





Arbeta strukturerat och evidensbaserat

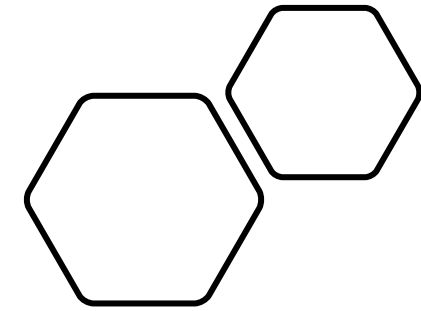
- Förutsättningar för kollegialt och tvärprofessionellt samarbete
- Tvärprofessionellt samarbete
 - Observationer, diskussioner, jämförelser
- Auskultationer inom arbetslaget
- Positivt beteendestöd (PBS) - arbeta efter en teori och modell som har stöd i forskning
 - 5:1-regeln och övningen "fem kronor"
 - Räkna antalet "*bra/snyggt/tack*" kontra "*sluta/vänta/sitt*"
- Utbildningsmaterial Skolverket – "*Stöd för ledarskap i undervisningen*"



The image features a dark, textured wooden background with several clusters of white cherry blossoms and green leaves scattered across the top and right sides. The text is centered in the middle of the image.

*“Vi är blinda för vår egen blindhet - vi har
väldigt lite förståelse för hur lite vi förstår”*

-Daniel Kahneman



Catharina.wass@burlov.se
Kinda.Jedsson@burlov.se