

Arena Högstadiet

En arena som konkretiserar beteenden som vi vill se mer av skolpersonalen, för en effektiv PALS-implementering och ett vidmakthållande av modellen.

1) Ledarskap & förankring

Ledningen prioriterar PALS och engagerar personalen för att hålla PALS levande.

- **Vi visar att PALS är prioriterat genom att lyfta det i veckobrev och vid möten.**
Exempel: Rektor skriver varje måndag om veckans PALS-fokus i skolans veckobrev; biträdande rektor tar ansvar varannan vecka.
 - **Vi modellerar PALS-komponenter från ledningsnivå.**
Exempel: Rektor demonstrerar effektiva uppmaningar och 5:1-bemötande i personalmöten och i klassrumsbesök.
 - **Vi involverar PALS i medarbetarsamtal och individuella mål.**
Exempel: En punkt i medarbetarsamtalet är personliga PALS-mål; ledning följer upp på utveckling.
 - **Vi roterar PALS-handledare så att engagemang sprids.**
Exempel: Varje termin ny PALS-handledare från olika yrkesgrupper (lärare, kurator, fritidspedagog).
-

2) Kommunikation & synliggörande

Vi gör PALS synligt, konkret och lättillgängligt för alla.

- **Vi visualiserar resultat för att skapa överblick.**
Exempel: Relationscirkeln/ESBA/Checklista A visas med förenklade grafer över tid.
 - **Vi påminner om PALS på arbetslagsmöten och i mentorstid.**
Exempel: Fast punkt på arbetslagsagendan varje vecka; mentor har 5–10 min varje vecka för PALS-reflektion.
 - **Vi använder personalrummet och digitala kanaler för positiv återkoppling.**
Exempel: PALS-vägg i personalrum med aktuellt fokus; Teams-kanal “Dagens ros”.
 - **Vi förankrar PALS hos eleverna med reflekterande samtal.**
Exempel: Mentor leder kort elevdialog kring vad som fungerat i arenan under veckan.
-

3) Kollegialt lärande & observation

Vi lär av varandra genom strukturerade observationer, feedback och auskultation.

- **Vi observerar varandra med tydligt fokus och ger positiv, konkret feedback.**
Exempel: Lärpar/observera-kollega: beställ auskultation med frågeställning (“ge mig tips på positiv uppmärksamhet”).
 - **Vi tränar verktyg praktiskt — inte bara pratar om dem.**
Exempel: Forumspel eller case-övningar under arbetslagsmöten; träna effektiva uppmaningar.
 - **Vi ger kollegial bekräftelse regelbundet i början av möten.**
Exempel: Inled varje arbetslagsmöte med “en positiv PALS-observation” från en kollega.
 - **Vi varierar grupsammansättningar för att sprida engagemang.**
Exempel: Blandade grupper olika läsår.
-

4) Struktur, rutiner & fokus

Vi skapar återkommande, tydliga ramar som gör PALS implementerbart i vardagen.

- **Vi följer PALS-årshjulet och gör fokus visuellt tydligt varje månad.**
Exempel: Kopiera upp årshjulet och sätt upp i arbetsrummet; månadens arena kommuniceras på PALS-väggen.
- **Vi har ett fokus-beteende per vecka och återkopplar på det.**
Exempel: Veckans fokus (t.ex. “hälsa på eleverna”) syns i mentorstid, på PALS-väggen och i veckobrevet.
- **Vi säkerställer tid för reflektion och uppföljning i arbetslagen.**
Exempel: Avsätt 20 min var tredje vecka för reflektion kring PALS-arbetet; tydlig tidsram för möten.
- **Vi frigör personal för PALS-möten och aktiviteter.**
Exempel: Schemalagd tid för auskultationer och aktiviteter.
- **Vi har nedskrivna förväntningar som är lättåtkomliga.**
Exempel: Kort, visuellt dokument med “Våra PALS-förväntningar” på PALS-väggen och i Teams.
- **Vi använder enkla arenor i personalrummet och klassrummet.**
Exempel: Personalrums-arena för positiva observationer; klassrumsvägg med veckans PALS-fokus.

- **Vi effektiviserar möten med fasta tidsramar och tydliga punkter.**

Exempel: Arbetslagsmöte 30 min: 5 min ros, 10 min data, 15 min praktisk planering.

5) Positiv förstärkning & relationer i praktiken

Vi prioriterar relationer och använder oss av positiv förstärkning.

- **Vi förstärker förväntat beteende snarare än korrigerar.**
Exempel: Sträva efter 5 positiva bemötanden per 1 korrigerings; lärarna fångar upp små framsteg varje dag.
 - **Vi hälsar och bekräftar — elever och kollegor.**
Exempel: Mål: hälsa på 5 elever i korridoren varje morgon; hälsa på kollegor i personalrum.
 - **Vi hjälps åt för att alla elever ska uppleva att de är inkluderade och har goda relationer.**
Exempel: “Alla elever är allas” — personal ingriper när någon elev lämnas utanför.
 - **Vi lyfter PALS-handlingar hos kollegor öppet.**
Exempel: Kollegor ger varandra “Dagens ros” i Teams eller muntligt på möte.
-

6) Uppföljning, data & evidens

Vi använder data och fakta för att styra och stärka PALS-arbetet.

- **Vi visar resultat visuellt och använder dem i vår PALS-planering.**
Exempel: Visa resultaten från relationscirkeln/ESBA över tid i personalrummet; diskutera nästa steg.
 - **Vi kopplar observationer för fortsatt stöd i klassrummet.**
Exempel: Efter observationsrunda skrivs en konkret åtgärd per klass som prövas kommande vecka.
 - **Vi använder forskning och fakta när vi introducerar eller utvärderar.**
Exempel: Kort faktablad om evidens för PALS bifogas i introduktionsmaterial och mötesunderlag.
-

7) Elevdelaktighet

Vi gör eleverna delaktiga i implementeringen och tar deras röster på allvar.

- **Vi lyssnar aktivt på elevernas upplevelser och reflekterar tillsammans.**

Exempel: Kort elev-enkät varje termin + reflekterande mentorssamtal utifrån svar.

- **Vi förstärker eleverna för små steg och visar att deras åsikter räknas.**
Exempel: Fira små framsteg i mentorstid; fråga elever vad som hjälpte dem.
 - **Vi bjuder in eleverna att vara delaktiga.**
Exempel: Ta fram en gemensam PALS-logga i slödjen.
-

8) Kultur & ansvarstagande

Vi bygger en skolkultur där PALS är en naturlig del i hur vi arbetar.

- **Vi tar ansvar för att alla elever i skolan känner sig sedda.**
Exempel: "Alla elever är allas" syns i beteende: hälsa, bekräfta, stötta
- **Vi uppmuntrar nyfikenhet och att vara lagspelare.**
Exempel: Kollegor erbjuder hjälp och delar tips i Teams; mentorpar byter erfarenheter.
- **Vi sätter höga, realistiska förväntningar på varandra men ger stöd.**
Exempel: Ledningen klargör förväntningarna och erbjuder handledning vid behov.

Exempel på konkret startpaket!

1. Skapa ett PALS-utrymme i personalrummet och sätt upp PALS-årshjulet denna vecka.
2. Bestäm veckans fokus och kommunicera det i rektors veckobrev + mentorstid.
3. Planera 1 observationspar per vecka (beställ auskultation med mål).
4. Starta Teams-kanalen “Dagens ros” och uppmuntra alla att posta minst en gång/vecka.
5. Inför PALS-punkt på måndagsmöten och ha kort modellering från ledningen första gången.

Kopiera upp PALS-årshjulet och sätt upp i arbetsrummet

Fokus-beteende varje vecka

PALS-punkt på infomötet varje måndag (rektors uppgift att lyfta detta)

Visuellt visa och sammanställa resultat av relationscirkeln, ESBA, Checklista A. Visa på förflyttningar och hjälpa till i det fortsatta arbetet

Involvera individuella mål i medarbetarsamtal som är kopplade till PALS

Rotera PALS-handledare

Bryta upp och ha andra grupper än arbetslag

Effektivt jobba med komponent där man gör observationer av varandra, ex kring positiv och negativ feedback

Lättare att frigöra personalen för mötena

Rektorn gör det tydligt att PALS är viktigt

Rektor modellerar teknikerna för ex effektiva uppmaningar i kontakt med eleverna

Förstärka positiva beteenden och reflektion kollegor emellan

Många olika perspektiv när rektor, biträdande rektor, lärare, kurator med fler är med

Vi skapar utrymme för reflektionstid i arbetslagen; reflektion kring PALS-arbetet

Uppmärksamma varandra i PALS-arbetet - i stort som smått!

Vi lyfter fram och förstärker PALS i informationen till personal, visa bilder mm

Vi måste se den goda relationens betydelse för att undervisningen ska fungera

Möta eleverna där de befinner sig --> varje litet framsteg är värt att förstärka

Varje vecka på mentorstid lyfts PALS, för att komponenterna ska vara levande i all undervisning

Lyssna på vad eleverna säger. Alla vill känna att de blir lyssnade på. Viktigt för att skapa förtroendefulla relationer

Alla modellerar

Beröm kollegor när de gör ett bra PALS-arbete

Höga förväntningar på kollegor. Alla gör sitt bästa.

Alla elever är allas! Vi hälsar, vi bekräftar, vi ingriper

Positiv respons på eleverna när de gör förväntat beteende

Goda relationer

Försök hälsa på dina elever och kollegor

Fokus på en arena per månad

Beställ kollegors auskultation! Vad vill du ha tips på?

Träna arenor - inte bara prata

Förväntningar på oss finns nedskrivna

5:1-bemötande

Rektor pratar om PALS på medarbetarsamtal

Fakta och forskning ger tyngd, att känsla och fakta för mötas

Ledningens förväntning lyfts på medarbetarsamtal

Prata med en kollega - bekräfta andras PALS-handlingar

Uppmärksamma en kollega på vilka PALS-handlingar du ser

Delge varandra positiva saker i PALS-anda i början av ett möte (regelbundet)

Gör och använd en personalrums-arena!

Hälsa på varandra

Var vetgirig och nyfiken

Tidseffektivt: effektivera för lärarna och rama in det fyrkantigt med tidsramar

Påminna varandra om hur vi pratar med elever

Var en lagspelare

Prata positivt om PALS

PALS-vägg i personalrum om nuvarande PALS-fokus/PALS-aktivitet

Lärpar - vi observerar en annan lärare med olika fokus

Forumspel - göra case

Engagemang och positivitet

Rektor påminner i veckobrev om fokus

Feedback på gruppnivå är uteslutande positiv

Påminna varje vecka på arbetslagsmöte om vad som ska fokuseras på denna vecka



Vi hälsar på varandra

Att påminna oss om PALS och uppmärksamma goda händelser i en teamskanal som döpts till "Dagens ros"