

2007-11-11

Högskolan i Gävle  
 Institutionen för Pedagogik, Didaktik, Psykologi  
 Institutionen för Humaniora och Samhällsvetenskap  
 Dramapedagog Kerstin Bragby, universitetsadjunkt i kulturvetenskap  
 Institutionen för Pedagogik, Didaktik och Psykologi  
 Fil. Dr Åsa Morberg, universitetslektor

Myndigheten för Skolutveckling

För kännedom:  
 PUX-samverkansråd,  
 Prefekterna Tore Nilsson och Lennart Öhlund

## Sammanfattande rapport om processhandledarutbildning

Rapportens uppläggning framgår av innehållsförteckningen, enligt nedan. Rapporten är inte komplett, på grund av att Kerstin Bragby inte kompletterat på grund av sjukdom. Rapporten skall kompletteras med alla övningar som gjorts under utbildningen, när så är möjligt. Välkomstbrevet och planeringen ger en god bild av uppdraget för rapportens läsare och innehållsförteckningen får fungera som en presentation av rapportens struktur.

### ***Innehållsförteckning***

Sammanfattande rapport om processhandledarutbildning .....	1
Innehållsförteckning.....	1
Utdrag ur välkomstbrev och planeringsstruktur för att ge en bakgrund till hur arbetet genomförts...	2
Så här började vi: .....	2
Inledning och välkommen i brevform.....	2
Syfte och läranderesultat .....	2
Översiktschema .....	3
Utbildningsdag 1 2006-10-19 Enkelt, tydligt och roligt.....	3
Utbildningsdag 2, 2006-12-07, Från undervisning till lärande.....	3
Utbildningsdag 3, 2007-02-20, Att leda kolleger, utmaningar och möjligheter .....	4
Utbildningsdag 4, 2007-04-25, Analys, tolkning och bedömning.....	4
Utbildningsdag 5, 2007-09-17, Erfarenhetsutbyte.....	4
Att reflektera över till första utbildningstillfället .....	5
Konstateranden vid processhandledarutbildningens sista kurstillfälle.....	5
Förarbetet – deltagare – och avsaknad av undervisningsmaterial .....	5
Deltagare från kommunerna – anmälan och slutförande av utbildningen.....	6
Processen: Arbets sättet och arbetsformerna behövde ändras.....	7
Ekonomi.....	8
Resultat i sammanfattning.....	8
Sammanfattningsvis .....	8

## **Utdrag ur välkomstbrev och planeringsstruktur för att ge en bakgrund till hur arbetet genomförts**

### **Så här började vi:**

#### **Inledning och välkommen i brevform**

Vi, Kerstin Bragby och Åsa Morberg, är ansvariga för den processledarutbildning på uppdrag av Myndigheten för Skolutveckling, som Du skall delta i. Vi vill hälsa Dig varmt välkommen till en utbildning omfattande fem hela dagar. Vi har gjort en planering för hela perioden, dvs. från och med 19 oktober fram till och med sista utbildningsdagen under hösten 2007. Vi två ledare för denna utbildning, är kända bara för en del av er, men vi kan inte presentera oss utförligt i detta välkomstbrev. Det får vi göra vid första utbildningstillfället. Vi vill bara tala om att vi båda själva är utbildade processhandledare med något olika fokus, Åsa på skolutveckling, Kerstin på kulturella processer, och vi är båda mycket erfarna av att stödja utvecklingsprocesser, dvs. vi har den utbildning och de erfarenheter som ni själva ska ha efter avslutad utbildning. Det kan vara bra för er att veta.

#### **Syfte och läranderesultat**

Vi ber Dig nu noga ta del av föreskrivet syfte och reflektera över hur Du tolkar syftet och vad det betyder för Dig. Utbildningsbehovet äger Du som blivande processledare och vi finns till hjälp och stöd. Du som skall stödja studiegrupper måste fundera över vad Du behöver hjälp och stöd i för något för att klara av detta uppdrag bra.

Grunden för denna insats är bland annat den nationella utvärderingen. Du förstår bättre Ditt uppdrag om Du sätter Dig in i följande: Skolverket(2003) *Grundskolans ämnen i ljuset av den nationella utvärderingen 2003*, Stockholm: Skolverket.

Den här processhandledarutbildningen har följande syfte:

- att öka kompetensen om lärande och kunskapsutveckling såsom de uttrycks i läroplaner
- att öka kompetensen om hur skolan kan öka likvärdigheten i bedömning och betygssättning
- att öka kompetensen om grupper utvecklingsprocess och hur man kan stötta densamma
- att stärka regional utveckling genom kunskapsbyggande i lokala nätverk

(Myndigheten för skolutveckling, Dnr 2006:343, 2006-04-27)

Tanken är utbildningen skall ha följande "learning outcomes" eller läranderesultat. Ta noga del av vad som förväntas och fundera över vad det innebär för Dig. Vi ska diskutera såväl syfte som läranderesultat för vi tolkar olika utifrån våra egna erfarenheter och vi behöver stämma av våra olika tolkningar:

Processhandledaren har efter avslutad utbildning

- utvecklat en fördjupad förståelse för en studiegrupps process och därmed kompetens att leda processen genom dess faser
- förtrogenhet att använda olika processverktyg
- förtrogenhet att kommunicera det nationella uppdraget, kunskapssyn, kunskapsinnehåll samt bedömning och betygssättning
- kännedom om de ämnesvisa studiehandledningar Myndigheten för skolutveckling har tagit fram
- bildat nätverk som stöd för det kontinuerliga utvecklingsarbetet som pågår lokalt

(Myndigheten för skolutveckling, Dnr 2006:343, 2006-04-27)

Det förväntas av Dig att Du leder en studiegrupp parallellt med denna utbildning, för att Du skall få praktisk erfarenhet och tillfälle att pröva de redskap vi kommer att ge er under utbildningen. Det är tänkt att vi skall varva teori med praktik, dvs. en utbildningsdag, sedan har Du ett utbildningstillfälle med Din studiegrupp, en utbildningsdag och sedan ett nytt utbildningstillfälle och så vidare. Detta kommer vi att presentera närmare vid första tillfället.

## **Översiktschema**

Vi ger nu alla dagar med ett översiktligt schema. Vi har nu planerat på så lång sikt att vi inte kan garantera att byten blir nödvändiga. Detta är en viktig information till alla, så att förväntningarna inte blir felaktiga. Vi kommer att ta upp planeringen varje gång vi ses och skulle ett byte bli nödvändigt, så byter vi i samråd med er i gruppen.

Vid varje utbildningsdag fokuseras ett eller ett par teman. Vi kommer att diskutera val av litteratur med er deltagare, men vi har satt upp förslag efter varje dag. Det är Du som väljer själv utifrån Dina utbildningsbehov och med hänsyn till vad Du har läst själv sedan tidigare.

Tid och plats anges endast för första träffen, för vi avser att lägga ut träffarna i länet. Det innebär att vi ber om hjälp och stöd med de praktiska arrangemangen.

Observera att anmälan inte behövs. Vi räknar med att alla deltar i denna utbildning och skulle man få förhinder så måste man meddela detta till någon av oss ansvariga.

### **Utbildningsdag 1 2006-10-19 Enkelt, tydligt och roligt**

#### **Plats och tid:**

Högskolan i Gävle, sal 31:219, klockan 10.00. – 15.00. Salen ligger på nedre plan i hus 31.

Det är en bild-sal som vi kan möblera kommunikationsvänligt och trevligt! Är Du osäker frågar Du i receptionen.

#### **Innehåll:**

Utbildningsintroduktion

Kursens syfte, förväntade lärande resultat, roller och uppdragets avgränsning

Att läsa böcker – ett textgranskningsschema

Hur starta en grupp?

Kontakt och kommunikation.

Skolans styrsystem, skolutveckling i en mål- och resultatstyrd skola

Arbetsglädje i skolan

#### **Litteratur:**

Angelöw, B. (2006) *Arbetsglädje – att skapa större arbetslust* Lund: Studentlitteratur

Maltén, A (1992) *Grupputveckling* Lund: Studentlitteratur

Skolverket(2003) *Grundskolans ämnen i ljuset av den nationella utvärderingen 2003*, Stockholm: Skolverket.

### **Utbildningsdag 2, 2006-12-07, Från undervisning till lärande**

#### **Plats och tid: Högskolan i Gävle**

#### **Innehåll:**

Vad är kunskap? Vad är lärande?

Konstruktivistiskt perspektiv – praktiska övningar

Teori och praktik, ett annat sätt att se på begreppen

Kunskapssynen i läroplan med kursplaner

Samverkande mål

**Litteratur:**

Styrdokument: Läroplan för grundskolan

Bronäs, A & Selander, S(2006) *Verklighet, verklighet: teori och praktik i lärarutbildning* Stockholm: Norstedts Akademiska förlag

Strandberg, L.(2006) *Vygotskij i praktiken: Bland plughästar och fuskklappar*. Stockholm: Nordstedts Akademiska Förlag.

**Utbildningsdag 3, 2007-02-20, Att leda kolleger, utmaningar och möjligheter**

**Plats och tid: Söderhamns kommun**

**Innehåll:**

Samtalsmetodik i praktiken

Feed back

Kollegavägledning

Dokumentation av skolverksamhet

Nätverksbyggande

Värdering och uppföljning

**Litteratur:**

Lauvås, P, Hofgard Lycke, K, Handahl,G (1997) *Kollegahandledning i skolan* Lund: Studentlitteratur

Persson, S & Rönnerman, K (Red) (2005) *Handledningens dilemman och möjligheter* Lund: Studentlitteratur

Recension av Steinberg, J, (2004) *Mentorskap coaching och co-coaching En praktisk handbok*, Stockholm: Svenska förlaget

**Utbildningsdag 4, 2007-04-25, Analys, tolkning och bedömning**

**Plats och tid: Hudiksvall**

**Innehåll**

Utvecklingsprocesser

Likvärdighet i bedömning

Betygssättning

Individuella utvecklingsplaner, utvecklingssamtal och åtgärdsprogram i perspektivet av kvalitet

**Litteratur:**

Björndal, R. P. (2006) *Det värderande ögat : Observation, utvärdering och utveckling i undervisning och handledning*, Stockholm: Liber

Selghed, B(2006) *Betygen i skolan – kunskapssyn, bedömningsprinciper och lärarpraxis* Stockholm: Liber

**Utbildningsdag 5, 2007-09-17, Erfarenhetsutbyte**

**Plats och tid:** Högskolan i Gävle, sal meddelas senare, klockan 10.00.-15.00.

**Innehåll:**

Erfarenhetsutbyte

Redovisning av effekter

Redovisning av en planering för det fortsatta arbetet  
Redovisning av det fortsatta arbetet inom nätverken  
Litteratur för det fortsatta arbetet

**Litteratur:**

Skolportens årsbok 2006. "Hur betygssätta en verkstad?" Text: Anna Lytsby. Foto: Melker Dahlstrand. [www.skolporten.com/arsbok 2006](http://www.skolporten.com/arsbok 2006)

Välkomna!

Kerstin Bragby  
kby@hig.se

Åsa Morberg  
amg@hig.se

***Att reflektera över till första utbildningstillfället***

1. Vad är mina starka sidor för uppdraget som processhandledare?
2. Vad är mina mindre starka sidor för processhandledaruppdraget?
3. Vilken hjälp och vilket stöd behöver jag för att kunna fungera bra som processhandledare?
4. Finns det annan litteratur som Du vill att vi ska ta upp i utbildningen? Ingenting hindrar att vi läser olika böcker?
5. Vi har ambitionen att göra informationen tydlig och klar, men vi vill redan nu att Du funderar över vilken information Du saknar inför den här utbildningen?
6. Vad är viktigt för Dig när Du träffar nya människor som Du ska arbeta tillsammans med?
  7. Vad ska vi tänka på när vi startar nya grupper?

Vi rekommenderar att Du skaffar Dig en särskild processhandledarpärm för denna utbildning. Du kommer att få material på de olika momenten och då har Du tydlig struktur för Ditt eget arbete. En del av vårt material är inte möjligt att skicka på fil, varför en vanlig pärm är bra. En digital mapp kan komplettera, förstås.

***Konstateranden vid processhandledarutbildningens sista kurstillfälle***

***Förarbetet – deltagare – och avsaknad av undervisningsmaterial, positiva deltagare och ramfaktorer***

Förarbetet har varit problematiskt. Deltagarlistorna var inte kompletta och många fel förekom på såväl namn som adresser. En korrekt adresslista är en nödvändig för att kunna genomföra ett uppdrag. En adresslista skall inte enbart uppta e-mailadresser. Deltagare har bytt adresser under kursen med datakrångel som följd. Deltagare har bytts ut under utbildningen, vilket också ställer krav på att erforderliga kontaktuppgifter finns och är korrekta.

En stor brist var att inte utbildningsmaterialet inte fanns tillgängligt förrän långt in i utbildningen. När det ges ett uppdrag och det material som uppdraget skall handla om inte finns, så ger uppdragsgivaren

dåliga förutsättningar för uppdraget. Som kursansvariga har vi inte kunna avhjälpa materialbristen på minsta sätt. Vi fick inte heller veta när materialet kom och vilken kursledare har möjlighet att sitta och studera hemsidor dagligen.

Vi vill också understryka att deltagarna gjorde så gott de kunde utifrån givna förutsättningar. Har man inget uppdrag och har man inte tid och ändå lyckas genomföra den här typen av utbildning så är det beundransvärt. Stämningen i utbildningen var god och den ganska omöjliga situationen för vissa deltagare lade inte sordin på utbildningen.

Ramfaktorerna lade vi stor vikt vid och såg till kaffe, lunch och kaffe kunde intas under trevliga former. Vi försökte också se till att våra lokaler var bra för ändamålet, vilket inte var helt lätt, eftersom vi behövde såväl sitta så att vi kunde se varandra i u-form och genomföra utrymmeskrävande övningar.

## ***Deltagare från kommunerna – anmälan och slutförande av utbildningen***

### **A-kommun**

A-kommun kom sist in med namn deltagare och det var två deltagare som inte kände till uppdraget och som hade svårigheter på grund av omorganisation, att skaffa såväl grupp som att satsa på utbildningen. Deltagarna slutförde inte utbildningen. De hörde inte av sig inför sista gången. Vi har ringt utan att få svar från dessa deltagare, utan att nå dem.

### **B-kommun**

Två deltagare anmäldes och kom till utbildningen med en klar uppfattning om uppdraget och den satsning som skulle göras i kommunen. De hade dessutom tidigare kunskaper om och tidigare erfarenheter av skolutveckling och de visade dessutom ett stort intresse för utbildningen. De hade båda nedsättning i tjänst och tillgång till grupper att arbeta med.

### **C-kommun**

Två deltagare anmäldes. Två deltagare kom till utbildning. En deltagare fick annan tjänst och det utsågs en ersättare direkt, som snabbt kom in i utbildningen. Både hade god uppfattning om uppdraget och idéer om hur de skulle arbeta med de grupper som de skulle få uppdrag att arbeta med senare. Båda slutförde utbildningen. En deltagare hade dock förhinder sista gången.

### **D-kommun**

Två deltagare kom till utbildningen. Uppdraget var inte riktigt klart för dessa deltagare. En deltagare slutade efter andra gången, förmodligen av den anledningen, men en ny deltagare utsågs direkt. Tidsbrist angavs också som skäl för avhoppet. Den nya deltagaren kom snabbt kom in i utbildningen. Kursledningen gav särskilt stöd och särskild handledning för att underlätta den sena starten. En deltagare arbetade i sitt eget arbetslag. En deltagare hade inte påbörjat att arbeta med någon grupp. Båda deltagarna uteblev den sista utbildningsomgången och vi har inte fått någon förklaring till detta.

### **E-kommun**

Två deltagare anmäldes, två deltagare i ledande befattningar i kommunen, och de kom med tydligt uppdrag att starta grupper. De hade båda tidigare erfarenhet och som vi bedömer det särskilt fallenhet för uppdraget. Båda signalerade dock att de hade en del problem med att få tid för att genomföra uppdraget. De slutförde inte utbildningen, av tidsskäl, enligt egen utsago. Vi erbjöd alternativa lösningar.

### **F-kommun**

Två personer anmäldes och två personer slutförde utbildningen. De hade tydliga uppdrag med sig från sin kommun och de båda hade möjligheter att starta grupper. En av deltagarna hade startat och skulle fortsätta när utbildningen avslutades. Det var däremot vissa oklarheter med resurser för den andra deltagaren som inte skulle starta någon grupp. Båda slutförde utbildningen.

## **Processen: Arbetssättet och arbetsformerna behövde ändras**

Uppdraget har varit resurskrävande på grund av att förutsättningarna inte stämt med anbudsförfrågan och de förutsättningar som senare muntligt angavs i planeringen. Det utbildningsmaterial som utlovades har inte funnits tillgängligt vid utbildningens start, vilket påverkat uppläggningsen av hela utbildningen från början till slut. Det har heller inte funnits ordentlig information om när materialet skulle finnas tillgängligt. Det har tydligen förutsatt att kursansvariga skulle själva gå in och kontrollera på hemsidan. Detta är rimligt om det handlar om kortare tid, men det gjorde det inte för processhandledareutbildningen.

Deltagarna har inte uppfyllt de krav som Myndigheten för skolutveckling framhöll som viktiga, nämligen att deltagarna skulle ha ett kommunalt uppdrag att starta ett arbete med utvecklingsgrupper och dessutom ha tilldelad arbetstid för att genomföra uppdraget, liksom tid för att gå på utbildningen. För många har uppdraget varit väldigt oklart, vilket påverkat hela utbildningen. Om man inte har ett eget ansvar för en grupp att hela tiden koppla tillbaka till under utbildningen, så påverkas uppläggningsen i grunden. Hela tanken med att utbilda processhandledare bygger på att man själv har ansvar för en egen grupp under utbildningen så att man kan bearbeta den utbildning som erbjuds i egen erfarenhet. Har man inte tillgång till någon egen grupp, så måste hela utbildningstanken bakom utbildning och genomförandet läggas om, vilket syns i den presentation som görs i inledningen. Utbildningen skulle ha haft ett annat upplägg om alla förutsättningar varit uppfyllda. Den skulle ha varit mindre strukturerad och mindre styrd från kursledarna.

Omläggningen gjordes så att den skulle passa alla, vare sig man hade uppdrag eller inte, från den egna kommunen. Den skulle passa alla, vare sig man var utsedd för att man var en lämplig processhandledare, eller om man hamnat i utbildningen mera slumpartat. Det senare är alltså inte ovanligt. Om dessa villkor inte är uppfyllda så ska det inte drabba kursdeltagare och man ska kunna gå till utbildningen och känna att man har stort utbyte även om man hamnat i utbildningen av en slump, och om man inte har grupp eller tid att ha grupp på hemmaplan. Det är en svår utbildningssituation för utbildare och kräver erfarenhet för att kunna hantera på ett bra sätt. Ingen av oss utbildare var några nybörjare i handledarutbildning eller i skolutvecklingsprojekt.

Utbildningen har alltså varit mera styrd, än vad den annars behövt bli. Den har varit hårdare strukturerad och tydligare sekvenserad. Den har varit mera modellbildande, än vad den annars behövt vara. Det är intressant att se vilken kompetens Myndigheten för skolutveckling efterfrågar för uppdraget. Formell gedigen utbildning i skolutvecklingshandledning, liksom lång erfarenhet av skolutvecklingshandledning syns vara en nödvändighet. Den här typen av svårigheter är problematiska om man är ny för ett sådant här uppdrag. Skulle utbildningen upprepas utan att villkoren är uppfyllda, så behöver utbildare uppmärksammas på att villkoren inte kan uppfyllas.

Handledningen har blivit annorlunda, än om alla hade haft tydliga uppdrag och egna grupper. Det har handlat mera om hur man skaffar sig ett tydligt uppdrag och hur man förhandlar om villkoren och hur man skapar legitimitet för att börja arbeta med en egen grupp. Gruppen var mycket heterogen vad det gäller tidigare kunskaper och tidigare erfarenheter, vilket är en utmaning i en så pass kort utbildning som ändå varit så pass utspridd. Vi har använt kontinuerlig utvärdering i samtal som arbetsform, eftersom vi hade så pass komplicerade förutsättningar för utbildningen. Utvärdering som arbetsform betyder att vi varje gång stämt av hur deltagarna uppfattat utbildningen och vi har tydligt signalerat att vi varit beredda att ändra efter deltagarnas synpunkter.

Om man inte har någon erfarenhet alls av att leda skolutvecklingsprocesser är utbildningen alldeles för tunn att bygga på. Vi har utvecklat en processledarutbildning på avancerad nivå och på 15 högskolepoäng som ett resultat av denna utbildningsinsats. Även en utbildning på 15 högskolepoäng kräver att man har tidigare erfarenheter.

Den kursledarträff som vi inbjöds till var bra, men där kom också de olika villkoren upp. I jämförelse med andra så framstod våra erfarenheter som speciella. Några utbildade skolutvecklingshandledare med tid i tjänsten för motsvarande uppdrag och då blir förutsättningarna helt annorlunda.

## **Ekonomi**

Redovisningen av Processledarutbildning per 20070927, av Ekonomen Martin Wagner P-institutio: Inst.

	P	HS	Tot P+HS
Lönekostnader	36600	29550	66 150
Driftkostnader/Expenser	4 033	4854	8 887
Institutionskostnader	8 367	14596	22 963
	49000	49000	98 000

## **Resultat i sammanfattning**

Även om processhandledarutbildningen inte genomförts, enligt de givna förutsättningarna, som förespeglades, så är det odiskutabelt så att vare sig man slutförde eller bröt utbildningen, så har kompetensen om lärande och kunskapsutveckling såsom de uttrycks i läroplaner naturligtvis ökat. Detta har framkommit under våra kontinuerligt förekommande utvärderingssamtal. Underlag att konstatera detta finns alltså i den värdering som vi kallat utvärdering som arbetsform och som gjordes avslutningsvis vid varje enskilt utbildningstillfälle. Innehållsmässigt har deltagarna ökat kompetensen om hur skolan kan öka likvärdigheten i bedömning och betygssättning, om hur man kan öka kompetensen om grupper utvecklingsprocess och hur man kan stötta densamma genom att stärka regional utveckling genom kunskapsbyggande i lokala nätverk (Myndigheten för skolutveckling, Dnr 2006:343, 2006-04-27)

## **Sammanfattningsvis**

Utbildningen slutfördes av cirka hälften av deltagarna. Utbildningen blev annorlunda upplagd än vad som var tänkt, eftersom det var otydliga uppdrag till deltagarna från kommunerna eller inga uppdrag alls. Alla hade inte egna grupper att leda och detta är en av de viktigaste grundförutsättningarna för en sådan utbildning med en upplägning som just förutsätter egen erfarenhet och eget arbete mellan kurstillfällena. Alla hade inte tid för detta uppdrag, eller för utbildningen och detta har också påverkat utfallet. Om Myndigheten för Skolutveckling avser att genomföra liknande uppdrag så behöver kommunerna få mera information och mera stöd i arbetet för att få bättre förutsättningar för nya processhandledare. Utbildningen fick mycket bra slututvärdering av de deltagare som slutförde utbildningen. Den nådde de mål som angivits för utbildningen även om utbildningen hade mycket snäva resursramar och tiden var knapp och dessutom alltför utsträckt.

Kerstin Bragby

Åsa Morberg

Bilaga: Exempel på övnings som deltagarna har fått i sin processhandledarportfölj