

”Satsningen på Human Dynamics har inneburit en enorm förändring”

Det började hösten 2003. Lärarna på Hörningsnässkolan diskuterade hur man skulle klara av att förverkliga läroplanens intentioner att alla barn ska mötas utifrån sina förutsättningar. En av lärarna hade för länge sedan stött på Human Dynamics, Johannes Pålsson, skolans biträdande rektor, fick en artikel av henne och man rekvirerade två filmer från Utbildningsradion som handlade om hur Human Dynamics kunde bidra till skolutveckling.

– Jag var på jakt efter något som kunde hjälpa oss att utveckla verksamheten och stödja implementeringen av läroplanens intentioner, berättar Johannes Pålsson när vi träffar honom en förmiddag i november 2004. Vi behövde utveckla vårt samarbete inom arbetslagen för att ta oss ur gamla hjulspår som inte längre ledde mot målet. Utbildningen i Human Dynamics blev skolans största enskilda fortbildningssatsning, och den fick ett direkt genomslag, eftersom vinsterna omedelbart visade sig både i samarbetet inom arbetslagen, i förhållningssättet mot barnen och även i privata relationer.

– Satsningen på Human Dynamics har inneburit en enorm förändring. Tidigare var t.ex. fokus mycket mer på att hitta problem hos barnen: ”Kalle klarar inte mattan, kan vi inte be psykologen titta på honom?” kunde man höra. Idag kan det låta så här: ”Kalle har problem att lära sig matte med mitt sätt att undervisa. Jag kanske inte riktigt har förstått hans läroprocess. Jag skulle behöva diskutera hur man skulle kunna hjälpa honom på något annat sätt.”

– Vi har blivit medvetna om väsentliga olikheter i människors sätt att fungera, och vi har fått ett gemensamt språk för att prata om detta, och för att kunna fördjupa vår förståelse och utveckla goda arbetsmetoder.

Johannes Pålsson var fram till 1997 officer inom infanteriet, där han bland annat lett jägarförband. Han har också varit i Bosnien innan han började plugga på universitetet och blev skollärdare.

– Inom det militära fick man verkligen spetskompetens i ledarskap, och det ingick att hela tiden få feedback på sitt sätt att agera i olika situationer, berättar han. Men trots att jag tycker att jag hade en ganska god självkänedom innebar Human Dynamics att jag fick pusselbitar som är ovärderliga i mitt ledarskap. Idag kan jag t.ex. se hur mitt sätt att vara, min önskan att driva framåt hela tiden kan få negativa effekter på andra att jag måste bromsa upp och lyssna in. Tidigare kunde jag reagera med irritation om någon flera dagar efter att vi diskuterat en fråga kom och sa: ”Johannes, jag har tänkt på det vi beslutade häromdagen, och jag tycker att vi borde”. Inom mig kunde jag tänka: Kunde du inte sagt det då? Nu inser jag att resultatet av våra gemensamma ansträngningar blir så mycket bättre när sådana synpunkter värdesätts och uppmuntras. Inom försvaret finns en tradition av att ge varandra kontinuerlig feedback, i skolan har man inte den vanan och därför kan det upplevas mycket hotfullt. Tack vare kunskaperna om Human Dynamics har vi kunnat komma mycket långt på det området och kan se oss själva och våra svagheter på ett mycket mer balanserat sätt, upplever jag. Vi har fått en trygghet i gruppen, och den har öppnat upp för ett mycket mer konstruktivt samarbete och en större ömsesidig respekt.

I och med kommunaliseringen av skolan och beslutet att ersätta regelstyrning med målstyrning begicks ett katastrofalt misstag då man inte satsade på nödvändig fortbildning, menar Johannes Pålsson. Skollärdaren är nu inte bara en person som ska vara en garant för att regler följs, han eller hon har ett ansvar för att driva pedagogiskt utvecklingsarbete, och det kräver kompetensutveckling. Själv går Johannes Pålsson just nu den treåriga, statliga rektorsutbildningen och han menar att det hade varit mycket värdefullt om man hade haft Human Dynamics som ett inslag i den.

– Det finns en tendens idag att alla skolor ska profileras. Det innebär ibland att verksamheten blir alltför beroende av enskilda eldsjälar. När sedan de försvinner faller allt som ett korthus. Jag tror att det är viktigt att basera verksamheten på några få hörnpelare som alla kontinuerligt arbetar med att utveckla, och jag ser Human Dynamics som en sådan. Vårt nästa steg blir nu att arbeta på att utveckla metoder där vi omsätter våra kunskaper om olikheter i det praktiska, pedagogiska arbetet men att vi också hittar sätt att ge oss själva ”vitamininjektioner” i form av återkommande handledning.

– Att dokumentera och följa upp vår egen utveckling ser jag också som mycket väsentligt, därför blir Portfolio, som är den metod vi nu steg för steg börjar använda, den andra hörnpelaren. På dessa båda vilar arbetet och det skapar den trygghet som behövs för att var och en ska kunna utveckla sin undervisning optimalt.

– Jag tycker också att det är viktigt att involvera föräldrarna. Vi har haft föräldrainformation om Human Dynamics, och den landade väldigt väl. Human Dynamics är inget hokus-pokus utan innebär att vi får ett gemensamt språk för något som vi alla egentligen kan känna igen. Jag har ibland träffat människor som uttryckt farhågor för att man börjar placera människor i fack och sätter etiketter på varandra. Men jag måste säga att jag inte sett några sådana tendenser, vi har snarare blivit mindre kategoriska och mer ödmjuka inför olikheterna. En mycket viktig aspekt av Human Dynamics, som jag tycker är viktigt att påpeka, är att det är ett verktyg för individen att utvecklas. Det är en av de centrala poängerna.