

*Pedagogiska riktlinjer
för Räddningsverkets
utbildningsverksamhet*

Räddningsverket



*Pedagogiska riktlinjer för
Räddningsverkets
utbildningsverksamhet*

Arbetsgrupp: Lena
Brunzell, Anita Gahlin,
P-O Klang, Håkan Lilja,
Hans-Olof Uhlman,
Marcus Walldén och
Hans Åhlén

Textbearbetning:
Anna-Lena Göransson
Foto: Johan Eklund
Form: Karin Rehman

Tryck: Sjuhäradsbygdens
tryckeri AB, Borås
Beställningsnummer:
U19-615/01
ISBN: 91-7253-141-X
© 2001 Räddningsverket

Förord

Synen på kunskap och lärande förändras med samhällets utveckling. Förändringar av olika yrkesroller, teknisk utveckling, internationalisering och miljöfrågornas komplexitet ställer krav på nya yrkeskunskaper och människors sätt att arbeta. Kompetensbegreppet har vidgats och omfattar nu mer än yrkestekniskt kunnande.

Det är inte bara kraven på individen i arbetslivet som har förändrats. Många människor ställer i sin tur också krav på att deras arbetsuppgifter ska vara meningsfulla och utvecklande.

Skola och utbildning är exempel på områden i samhället där förändringsarbete pågår. Diskussioner och debatter förs utifrån ett behov av förändring och nytänkande.

Också inom Räddningsverket pågår en reformering av utbildningsverksamheten. Syftet är att förändra och anpassa utbildningarna till de nya krav som samhället ställer på den kommunala räddningstjänsten.

Detta styrdokument innehåller övergripande riktlinjer för det pedagogiska arbetet och syftar till att stimulera till pedagogisk reflektion och ett gemensamt, grundläggande pedagogiskt förhållningssätt för Räddningsverkets utbildningsverksamhet.

Pedagogiska riktlinjer fastställs
Karlstad i december 2001

Stefan Lundqvist
Utbildningschef



Innehåll

En humanistisk människosyn 6

Våga pröva 7

Det sociala samspelet 10

Om konsten att samarbeta 11

Möten mellan olika kulturer 12

Andningsskydden som blev över 13

Att skapa förutsättningar för lärande 14

En sambandslektion 15

Att leda andras lärande 16

Om olika lärobehov 17

Information är inte detsamma som kunskap 18

Att skriva för att lära 19

Tankbilsolyckan 20

Lära tillsammans 22

En skön känsla 23

Göra fel 24

Den goda lärmiljön 26

Fredagsmötet 27

Forskning och utveckling 28

Att lära av andra 29

Bedömning, återkoppling och betyg 32

Provgenomgång 33

För vidare läsning 34

En humanistisk människosyn

Räddningsverket arbetar utifrån en humanistisk människosyn med människan i centrum. Det innebär en stark tilltro till människors vilja och förmåga att utvecklas och ta eget ansvar. I Räddningsverkets utbildningsverksamhet skall en humanistisk människosyn främjas utifrån respekten för varje individ.

Varje människa är unik, med olika kunskaper, erfarenheter, intressen och förmågor. Varje människa har intellektuella, emotionella, fysiska behov och utvecklingsmöjligheter. När människan känner att hon kan påverka sin situation och sitt arbete positivt, väcks nyfikenhet, initiativförmåga och kreativitet. Viljan att lära, att prestera goda resultat och ta på sig självständiga uppgifter stimuleras. Detta är egenskaper som Räddningsverket vill ta tillvara och utveckla i arbetsformer och pedagogik.

Motivation är viktig för att individen skall vilja utvecklas och lära. Motivation kommer såväl inifrån, som utifrån. Exempel på inre motivationsfaktorer är känslan av uppskattning, att lyckas med sin uppgift, uppleva den som viktig och känna att man utvecklas i sin yrkesroll. Exempel på yttre motivation är när individen upplever en stimulerande och bra arbetsmiljö, god personalpolitik, arbetsledning etc. Inom Räddningsverket skall vi sträva efter att främja såväl inre som yttre motivation hos både medarbetare och studerande.

Hur uppmärksam är du på vad andra tänker och tycker?

På vilket sätt har du fått stöd av eller gett stöd åt andra?



Våga pröva

Kalle och jag stötte på varandra i korridoren. ”Vad bra att jag träffade dig” sa Kalle. ”Jag har några funderingar från basgruppsträffen som jag vill diskutera med dig.”

Kalle berättar att när gruppen skulle börja arbeta med den nya utgångspunkten ville man arbeta på ett annat sätt. Istället för att använda självhäftande gula lappar under brainstormfasen ville man skriva direkt på tavlan. Eftersom gruppen var seriös och arbetade på ett bra sätt så svarade jag ”javisst, vi prövar”. Gruppen satte igång att arbeta. För mig kändes det lite konstigt, men resultatet blev bra.

Efteråt hade vi en utvärdering med många bra argument kring fördelar och nackdelar med de olika arbetsätten. Gjorde jag fel som lät gruppen lämna vår vanliga arbetsmodell?





Det sociala samspelet

Såväl i arbetslivet som på fritiden ingår vi i ett socialt samspel med andra människor. Tillsammans med andra bildar vi och ingår i olika grupper, där vi samspekar med varandra utifrån olika roller. Samspelet styrs genom ömsesidig påverkan och medvetenheten om varandra.

Hur pass effektiv en grupp kan bli beror på gruppmedlemmarnas olika kunskaper och förmågor, men också på en rad sociala faktorer. En väl fungerande grupp kan många gånger åstadkomma underverk. Den sammanlagda kreativiteten och kompetensen kan vara betydligt större än summan av den som var och en i gruppen bidrar med. Det är därför viktigt att lära sig arbeta på ett sätt som öppnar för och tar tillvara gruppmedlemmarnas olika kunskaper, erfarenheter, personligheter, roller och arbetssätt. Både lärare och studerande behöver kunskap för att på ett bra sätt kunna hantera och använda en grups alla möjligheter att lösa problem och uppgifter.

I Räddningsverkets utbildningar skall varje studerande få möjlighet att lära och utvecklas individuellt och i grupp. Genom att utnyttja gruppen och ta del av och reflektera över andras erfarenheter, ökar kunskapen och medvetenheten om den egna yrkesrollen. Gruppdeltagarnas sociala kompetens kan utvecklas i takt med ökad samarbetsförmåga och kännedom om sig själva och andra.

Vad händer när du eller en kollega, i lärarlaget eller elevgruppen, har en avvikande mening?

Hur "möts" ni?



Om konsten att samarbeta

Olle kom ikapp mig när jag lämnade lektionssalen och ville prata med mig om projektarbetet som gruppen höll på med. Olle tyckte att de andra fem i gruppen inte lyssnade och tog hänsyn till hans idéer. När han pratat länge avbröt jag honom och frågade vad det handlade om. Han svarade: ”Jag vill att det skall synas att en sjättedel av rapporten är min.”

Hur gör du för att
olikheter ska bli en
tillgång?

Möten mellan olika kulturer

Oavsett kön, ålder, hudfärg, religion, kultur etc. har varje människa lika värde och rätt till egen identitet. Kravet på förståelse för människors olikheter har vuxit i takt med samhällets globalisering. I ett mångkulturellt samhälle lever olika åsikter och värderingar sida vid sida. De kan ligga till grund för ökad kunskap och förståelse. I ett mångkulturellt samhälle kan vi påverkas och lära av varandra, bli mer upplysta och få ökad kunskap om olika sätt att tänka och se på verkligheten.

En viktig del i Räddningsverkets verksamhet är att uppmärksamma och bemöta dessa förhållanden. Genom kunskap, öppen diskussion och aktiva insatser motverkas intolerans, fördomar, diskriminering och segregering i samhället.

I Räddningsverket skall vi verka för jämställdhet mellan kvinnor och män. Övertygelsen om människors lika värde skall avspeglas i den dagliga verksamheten.



Andningsskydden som blev över

Det var första kursveckan med den nya kursen och den första kursen med kvinnliga deltagare. Min kollega och jag hade gjort noggranna förberedelser. Vi hade skrivit schema, bokat salar och beställt materiel. Vi hade tagit reda på vilka deltagarna var. Före övningen hade vi diskussioner om tjejerna skulle klara av att bära andningsutrustningen. För att skapa lika villkor för tjejerna hade vi beställt lättare utrustning med bara en luftflaska att bära på ryggen.



När det var dags att gå igenom skyddsutrustningen hade vi dukat upp med bland annat all andningsutrustning inklusive de nya, lätta flaskorna. Deltagarna fick i uppgift att förse sig med var sin utrustning, sätta ihop den och ta den på sig. När alla var klara, såg vi att de lätta flaskorna låg kvar på bänken. Alla tjejerna hade tagit likadana andningsskydd som killarna.

Att skapa förutsättningar för lärande

Hur kan du stärka varje kursdeltagare i tron på sig själv?

Kan du acceptera att kursdeltagare kommer med andra lösningar på uppgifter än de du presenterar?

Hur gör du när du ska montera en ny bokhylla?

Hur gör du när du ska börja använda en ny mobiltelefonen?

Gör alla på samma sätt som du?

Människan har en medfödd förmåga att lära som bör tas tillvara och utvecklas i varje utbildningssituation. I Räddningsverkets utbildningar skall ett aktivt, probleminriktat och undersökande arbetssätt främjas. Utbildningen skall också utveckla den studerandes samarbets- och problemlösningsförmåga, liksom förmågan att ta ansvar och vara aktiv och självständig i lärandet.

För att kunna utvecklas och växa med arbetsuppgifterna efter individuella förutsättningar, krävs att den studerande möts på rätt nivå, och utifrån sina egna behov. Varje studerande skall mötas av respekt för sin person, sina erfarenheter och sitt arbete för att stärkas i sin yrkesidentitet och tron på sig själv.

Genom att göra de studerande delaktiga i olika utbildningssituationer och använda olika kunskapskällor, visar vi i Räddningsverkets utbildningsverksamhet att det finns olika åsikter och olika sätt att lösa en uppgift. Detta leder till flexibilitet och de studerande lär sig ifrågasätta och pröva både sina egna och andras kunskaper och värderingar.



En sambandslektion

Ämnet för dagen var kommunikation med olika radioapparater. Kursen var indelad i sex grupper och jag hade tagit ut sex olika radioapparater med instruktion.

Jag funderade på hur jag skulle genomföra lektionen. Skulle jag ta varje apparat och gå igenom den? Nej! När jag själv var i den åldern ville jag bara ett, att få börja plocka med grejerna. Så jag bestämde mig för att ge ett mål för lektionen och sedan följande instruktion: ”Varje grupp förser sig med en radioapparat och instruktion för densamma och går in i ett grupprum. Uppgiften är att få kontakt via radio med de andra grupperna. Meddela mig när ni är klara, så skiftar vi.”

Uppgiften löstes utan problem. OK, radiodisciplinen var kanske inte den bästa, men de studerande lärde sig radion och var mycket engagerade.

Att leda andras lärande

Läraryrollen innehåller flera olika kompetenser. Förutom gedigen ämneskunskap krävs en förmåga att kunna leda andras lärande. Läraren måste skapa trygghet och optimala lärosituationer tillsammans med de studerande, förstå hur olika lärosituationer hänger samman och också uppmärksamma och undanröja hinder för de studerandes lärande.

En av lärarens viktigaste uppgifter är att utmana de studerandes föreställningar. Detta kan ske i möten där de studerande konfronteras med situationer som väcker frågor och nyfikenhet och leder till fördjupningar, vidgningar och nyanseeringar av den studerandes tidigare kunskaper. I sådana möten kan lärare och studerande tillsammans förklara, förstå och hantera nya problem. I en sådan process skall både grupparbete och ett självständigt undersökande arbetssättet främjas. Läraren skall låta de studerande ta initiativ och utveckla ansvar för det egna lärandet.

Undervisning är att arrangera tillfällen för meningsfullt lärande. Varje lärare skall kunna tillrättalägga och leda en processororienterad undervisning, instruera, informera och stimulera till reflektion och dialog. Detta förutsätter att läraren, själv och tillsammans med andra, reflekterar kring det pedagogiska arbetet.

Som lärare vill jag berätta
vad jag kan, eller?

Vågar du utmana dina
föreställningar?



Om olika lärobehov

Grupperna hade varit ute och genomfört sin första insatsövning; en ganska okomplicerad lägenhetsbrand. Insatsen var uppstarten i ett problembaserat kursupplägg. Grupperna fick efter insatsen fyra frågor att fundera över: Vad gjorde vi? Vad var bra? Vad var mindre bra? och Vilka lärobehov har vi?

Vid redovisningen är det en brandman som säger: ”Jag fattar inte vad vi håller på med. Ni måste ju veta vad vi skall lära oss”. Vid redovisningen har grupperna skrivit upp sina lärobehov på blädderblock så att alla kan se. Rune, som inte sagt så mycket tidigare, sa då att han ville lära sig att kunna använda andningsskyddet till hundra procent. Jag ger honom en penna och ber honom skriva upp sitt lärobehov på blädderblocket. Kjell, en annan deltagare hoppar då in och säger: ”Jag vill inte hålla på med andningsskydd. Det kan jag redan”.

Information är inte detsamma som kunskap

Färdig kunskap kan inte förmedlas från en individ till en annan. Individen skapar sin egen kunskap när olika slags information sätts in i ett sammanhang och bearbetas till förståelse och praktisk färdighet.

IT är ett betydelsefullt verktyg under snabb utveckling, med vars hjälp vi kan söka och finna information. Men det gäller inte bara att söka och finna. Långt viktigare är att också kunna granska kritiskt, värdera och använda informationen i nya situationer. Räddningsverkets utbildningar skall därför ge de studerande en ökad kompetens i att söka, granska, värdera och bearbeta information.

Hur håller du dig à jour
med aktuell information
inom ditt område?

Har du lyckats när
kursdeltagarna granskar
och värderar det du
förmedlar?



Att skriva för att lära

”Jag känner att jag lärt mig mycket, men jag kan inte ta på min kunskap.”

Vi hade hört det många gånger, så när halva kurstiden gått gav vi deltagarna i uppgift att skriva ett PM om sina kunskaper. Peter var negativ till uppgiften: ”Jag vet verkligen inte vad jag ska skriva, eller hur jag ska skriva. Hur många sidor ska det vara? Kan vi inte få ett vanligt prov i stället?”

Nästa gång gruppen samlades och alla PM lämnades in, berättade Peter vad han upplevt: ”Jag kände verkligen inte för att skriva något PM och det tog ett par dagar innan jag kunde sätta mig och börja skriva. När jag skrivit en stund upptäckte jag hur lätt det gick och hur bra det kändes. Jag satt och skrev oavbrutet i två timmar. Efteråt kändes det som om jag fått ord på min kunskap och att jag skapat någon slags ordning och reda i mig själv.”

Tankbilsolyckan

Vi hade bestämt oss för att arbeta problem-baserat med en kemikalieolycka. Deltagarna fick börja med att gå ut och agera på en olycka med en läckande tankbil. Utifrån vad de såg och gjorde skulle de presentera vad de behövde lära för att klara av att hantera olyckan. De fick arbeta själva. Det gick ganska bra och de fick tätat läckan efter en stund.

Vi hade förberett med vad de själva skulle läsa och vilka lektioner och övningar som vi lärare skulle hålla i. Jag talade om för kursen att vi skulle ha en praktisk övning på detta om några dagar, i form av ett larm. Kursdeltagarna var verkligen tända på uppgiften och peppade varandra: ”Nu grabbar far vi hem och läser in oss ordentligt på den här uppgiften.”





Lära tillsammans

I en lärande organisation är visioner och mål tydliga, klara och kända av alla. Medarbetarna ges möjlighet till delaktighet i diskussioner om visioner och mål.

I en lärande organisation skapas goda förutsättningar för medarbetarnas lärande. Miljön präglas av att medarbetarna känner trygghet, vågar pröva, tar initiativ och delger varandra erfarenheter och på så sätt ökar organisationens gemensamma kunskap och kompetens.

I en lärande organisation finns frihet att utveckla arbetet och pröva nya idéer. Alla medarbetare känner ansvar både för sitt eget och organisationens lärande.

I Räddningsverkets utbildningsverksamhet skall var och en sträva efter att förverkliga de tankegångar som kännetecknar en lärande organisation.

Hur kan en verksamhet utvecklas, om inte de fasta strukturerna också får lov att ändras?



En skön känsla

Göran, Kristina, Anders och jag hade läst en pedagogikbok tillsammans i en studiecirkel. Vi hade läst ett kapitel i veckan och träffats en gång i veckan. Nu när vi summerade arbetet kände vi oss mycket nöjda och belåtna.

”Våra diskussioner har utvecklat mig väldigt mycket. Jag tror verkligen på det här nya arbetssättet” säger Kristina.

”Jag tycker att jag lärt mig mer än om jag gått en kurs” säger Anders. Själv tänker jag särskilt på våra diskussioner kring blockplanering som verkligen gett oss ny kunskap att använda i vårt arbete.

”Det är en rätt skön känsla, att läsa tillsammans” menar Göran.

Göra fel

Vi hade kursutvärdering med brandmannakursen. De hade arbetat gruppvis och redovisat sina synpunkter på blädderblock. Det kändes inte bra. Kursdeltagarna var inte nöjda. De tyckte att arbetsättet inte fungerat och ville lära på ett annat sätt. Jag var kursansvarig och kände att allt ansvar vilade på mina axlar. ”Det är tillåtet att göra fel” hade skolledningen sagt när de uppmuntrade oss lärare att våga pröva nya arbetsätt.

Vi lärare hade inte varit överens. Gunnar, den yngste av oss, hade varit öppet kritisk inför kursdeltagarna och skapat mycket oro bland dem. En parallellkurs som körts traditionellt hade pikat våra deltagare och tyckt att de var ”flumbrandmän.”





Är alla delaktiga i skolans utbildningar? Vill alla vara det?

Den goda lärmiljön

Det är viktigt att hela skolan arbetar mot samma mål. Varje skola skall vara ett lärcentrum där de studerande får den stimulans de behöver för att lära och utveckla kunskap.

I Räddningsverkets utbildningar skall var och en medverka till att skapa en god lärmiljö; skolledning, lärare, studerande, reception, service, administration, bibliotek och hotell. Alla dessa behöver därför vara delaktiga i utveckling, planering, genomförande och utvärdering, för att kunna få förståelse och känna engagemang både för de egna uppgifterna och helheten – den goda lärmiljön.

Räddningsverkets utbildningar innehåller praktiska övningsmoment som genomförs på särskilda övningsområden. Det är viktigt att de studerande blir medvetna om riskerna i denna arbetsmiljö så att de kan planera och genomföra insatser med tanke på hälsa och säkerhet.

Det är varje individs ansvar att ta nödvändig miljöhänsyn i arbetet. Miljöfrågorna skall därför beaktas och integreras i all undervisning. Utbildningen skall stimulera till miljömedvetenhet så att miljötänkandet blir en naturlig del i den framtida yrkesrollen.



Fredagsmötet

Vi har just haft en genomgång av den gångna kursveckan och planerat för kommande vecka. Eftersom det är första gången som medarbetare från service, administration och lokalvård är med, är jag mycket nyfiken på vad de tycker.

”Det känns verkligen bra att få vara med och lyssna och diskutera” säger Ulla som städar kursens hotellbyggnad. ”Nu förstår jag varför kursdeltagarna finns i hotellbyggnaden på tider som de inte gjort tidigare.”

Forskning och utveckling (FoU)

Räddningsverket initierar och driver forsknings- och utvecklingsprojekt inom området skydd mot olyckor. Som en följd av detta är en av Räddningsverkets viktigaste uppgifter att föra ut ny information till verksamma i samhället som arbetar med att förebygga och skydda mot olyckor. I detta arbete är Räddningsverkets skolor en viktig del, både vid genomförande av utvecklingsinsatser och för att sprida resultat.

Räddningsverket preciserar årligen ett forsknings- och utvecklingsprogram som anger forskningsinriktningen i ett flerårigt perspektiv. Vår organisation har kontakt med såväl direkta avnämare som med andra myndigheter, organisationer och företag. Alla dessa olika perspektiv kan bidra till en levande FoU-process, från frågeformulering och initiering, över projektgenomförande och återföring, till användning av resultat.

Det är viktigt att de studerande får kunskaper om utvecklingsarbeten och aktuell forskning för att kunna stimulera till egen utveckling och nya lösningar på den egna arbetsplatsen. Räddningsverkets utbildningar skall ge de studerande möjlighet att ta del av nya rön och forskningsresultat och låta dem reflektera över den egna yrkesrollens karaktär och inriktning utifrån forskningsrapporter och vetenskapliga artiklar.

Samhällsutvecklingen ställer nya krav på samverkan mellan olika områden. Därför behöver vi stå i nära kontakt med högskolor och universitet, liksom med räddningstjänsternas nuvarande och framtida personal. Räddningsverkets skolor skall vara naturliga mötesplatser för forskare, kursledare, lärare och studerande. På så sätt kan utbildningen hållas aktuell, relevant, verklighets- och forskningsanknuten.

Vilket Fou-område berör dig? Hur hittar du fram till nya forskningsrön?

Kan du rekommendera kursdeltagare att ta del av forskningsresultat som du ej är bekant med själv?



Att lära av andra

Jag arbetade med befälskursen i ämnet taktik/ledning. För mig är det viktigt att göra det möjligt för kursdeltagarna att reflektera över och diskutera sin kunskap om räddningstjänst. Jag uppmuntrade dem till att läsa vetenskapliga rapporter och utländsk litteratur. De första reaktionerna var blandade. Johan var direkt kritisk och ifrågasättande: ”Vi har väl inget att lära av andra länder. Man släcker väl inte bränder med konstiga formler och svåra ord” var några av hans kommentarer.

Jag stod på mig och påtalade hur viktigt det är att bredda sin kunskap och att vara öppen för andra synsätt. Arbetet kommer igång lite motvilligt, men sedan alltmer intresserat.

Under kursavslutningen kommer Johan fram och tackar för en bra kurs och säger att han lärt sig mycket. Han är speciellt glad över att jag fått honom att läsa sådant som han inte läst tidigare.





Bedömning, återkoppling och betyg

Bedömningar är nödvändiga för att säkerställa att den studerande uppnått utbildningens mål. Oftast redovisas sådana bedömningar i form av betyg som uttrycker (lärarens uppfattning) i vad mån den studerande har uppnått målen.

Gruppens gemensamma resultat – den enskilde kursdeltagarens betyg?

Återkoppling till den studerande under en utbildning kan ha ett värde som hjälpmedel i själva lärandet. Det är viktigt att de studerande under utbildningens gång kan följa och få bekräftelse på sin egen kunskapsutveckling.

När är en studerande godkänd?

I Räddningsverkets utbildningar skall de studerande få återkoppling på uppnådda resultat. Syftet med återkopplingen är att hjälpa den studerande att utveckla sin förmåga att bedöma sina studieresultat och sitt utvecklingsbehov i förhållande till målen i kursplanen. Återkoppling skall ges i utvecklingssamtal, på muntliga och skriftliga redovisningar och praktiska övningar. Vid betygsättningen skall all tillgänglig information om den studerandes kunskaper i förhållande till målen i kursplanen utnyttjas.



Provgenomgång

Jag och min kollega Sven var lärare i pedagogik och arbetsledning på en befälskurs. Det genomfördes ett antal ”gammaldags” prov under kursen, även i arbetsledning. Vi var kritiska till detta, men hade inte lyckats övertyga kurschefen om ett annat förhållningssätt. Vi försökte dock trycka på att det var förståelsen som var det viktigaste, inte exakta ord och detaljer, utan helheter och sammanhang.

Provet i arbetsledning genomfördes och de studerande uttryckte alla att det var ett av de bästa prov de någonsin hade skrivit och vi kände oss nöjda. Provet rättades och de studerande fick tillbaka det. Vi tyckte att det var ett mycket bra resultat.

Jag kom in mitt i provgenomgången som hölls av min kollega. Jag kände direkt hur jag fick skära mig in i klassrummet. Det var tyst, buttert, sura miner och ingen sa något. Det visade sig att de studerande tyckte att vi inte hade levt upp till vad vi sagt, utan rättat efter detaljer. Vi hade också ett betygssystem som var tregradigt och alla hade inte fått högsta betyg. Alla tyckte att de hade varit engagerade i ämnet hela tiden och att detta var det ämne som givit dem mest behållning under kursen. Vi diskuterade alla frågorna tillsammans. Vi diskuterade om det överhuvudtaget går att ha skriftliga prov i ett sådant ämne och samtalade om svårigheterna att skriva ner känslor och tankar, eller ett tänkt agerande i olika situationer som chef. Det var ett mycket givande samtal.

För vidare läsning

Berg, G. (1999) *Skolkultur – nyckeln till skolans utveckling*. Stockholm: Förlagshuset Gothia.

Dalin, Å. (1997) *Den lärande organisationen*. Lund: Studentlitteratur.

Det kongelige kirke-, utdannings- og forskningsdepartement, (1997) *Laereplan – for grunnskole, videregående opplæring og voksenopplæring*. Oslo: Nasjonalt laeremiddelssenter.

Dysthe, O. (1996) *Det flerstemmige klassrummet*. Lund: Studentlitteratur.

Försvarsmakten, (2000) *Pedagogiska grunder*. Värnamo: Fälths & Hässler.

Granberg, O. & Ohlsson, J. (2000) *Från lärandets loopar till lärande organisationer*. Lund: Studentlitteratur.

Lennér-Axelson, B. & Thylefors, I. (1991) *Arbetsgruppens psykologi*. Stockholm: Natur och Kultur.

Maltén, A. (1997) *Pedagogiska frågeställningar*. Lund: Studentlitteratur.

Maltén, A. (2000) *Det pedagogiska ledarskapet*. Lund: Studentlitteratur.

Moxnes, P. (1984) *Att lära och utvecklas i arbetsmiljön*. Borås: Natur och Kultur.

Scherp, H-Å. (2000) *Elevaktiva arbetssätt*. Karlstad: Universitetstryckeriet.

Skolverket, (1999) *Det livslånga och livsvida lärandet*. Stockholm: Liber Distribution.

Skolverket, (1999) *Skolans värdegrund – kommentarer till läroplanen*. Stockholm: Liber Distribution.

Skolverket, (1998) *Grundskola för bildning – kommentarer till läroplan, kursplaner och betygskriterier*. Stockholm: Liber Distribution.

Skolverket, (1996) *Skola för framtiden*. Stockholm: Liber Distribution.

Skolverket, (1994) *Bildning och kunskap*. Stockholm: Liber Distribution.

sou:1992:94. *Skola för bildning – betänkande av läroplanskommittén*. Stockholm: Norstedts tryckeri.

Utbildningsdepartementet, (1994) *Läroplan för det obligatoriska skolväsendet och de frivilliga skolformerna*.

www.eric.ed.gov www.skolverket.se



