



## Handledarutbildning inom Vård- och omsorgscollege

### Utbildarhandledning

# Kapitel 5

## Utbildarhandledning

### steg 3

#### Allmän information om handledarutbildning steg 1-3

##### Handledarutbildning inom VO-College ges i tre steg:

- Steg 1<sup>1</sup> ger deltagarna möjlighet att arbeta som handledare för elever på reguljär utbildning (APL), praktikanter samt nyanställda
- Steg 2<sup>2</sup> ger deltagarna möjlighet att arbeta som valideringshandledare, lärlingshandledare och handledare för Yrkehögskolestuderande (YH)
- Steg 3 ger deltagarna möjlighet att arbeta som handledare för handledare (steg 1 och steg 2)

Steg 1-2 genomförs till största delen av vård- och omsorgslärare som utbildare. Steg 3 genomförs till största delen av utbildare från arbetslivet med akademisk utbildning inom relevant yrkesområde.

Utbildningen innehåller obligatoriska moment, enligt Vård- och omsorgscollege nationella riktlinjer. Handledarutbildningen steg 1-3 ska genomföras av kunskap om och redskap för att kunna hantera de sju diskrimineringsgrunderna (kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, sexuell läggning, funktionsnedsättning, religion eller annan trosuppfattning och ålder).

Innehållet i utbildningen är valt utifrån omvärldsanalys och riktade frågor till anställda inom Vård- och omsorgscollege samt de som har uppdrag motsvarande steg 3-handledare. Kurslitteraturen är vald utifrån adekvat innehåll, relevans för utbildningen och verksamheterna samt utgiven i närtid.

##### Definition handledare steg 3

Uppdrag att handleda handledare (steg 1 och steg 2) enskilt eller i grupp, samordna samt utveckla det operativa handledaruppdraget. Uppdraget innebär även att fungera som informationsansvarig och omvärldsbevakare gällande handledning.

##### Utbildningens upplägg och genomförande steg 3

Tidsåtgång fem dagar. Rekommenderat upplägg, 2+2+1 dag. Tid måste finnas för genomförande av hemuppgifter mellan utbildningstillfällena. Beräkna ca 8 timmar/hemuppgift.

Under Dialogcaféet dag fem förväntas de blivande steg 3-handledarnas chefer delta. Denna information ska gå ut i samband med inbjudan till utbildningen.

---

1 - 3      Steg 1 och steg 2 kan läsas sammanhängande eller var för sig.

*Dag 1:* Pedagogiskt ledarskap

*Dag 2:* Grupprocesser och kulturmöten – Mötesmetoder och presentationsteknik

**Hemuppgift: 1 och 2**

*Dag 3:* Grupprocesser och kulturmöten – Mötesmetoder och presentationsteknik

*Dag 4:* Samtalsmetodik och svåra samtal

**Hemuppgift: 3**

*Dag 5:* Seminariedag

Utbildningen genomförs i form av föreläsningar, gruppövningar, rollspel, individuella uppgifter samt seminarium med Dialogcafé.

## Urvalsgrunder deltagare

Engagerade medarbetare med formell utbildning och erfarenhet inom relevant yrkesområde, rekommenderad av den egna organisationen.

## Förkunskaper deltagare

Deltagare ska ha genomgått handledarutbildning steg 1 och steg 2 inom Vård- och omsorgscollege samt därefter ha minst ett års erfarenhet av att arbeta som handledare.

## Intyg

Nationellt intyg erhålls efter genomförd utbildning, där deltagaren deltagit vid samtliga utbildningstillfällen samt fullföljd samtliga uppgifter. Intyg undertecknas av lokal ordförande alternativt regional samordnare inom Vård- och omsorgscollege.

## Utvärdering

Utvärdering av steg 3 genomförs efter avslutad kurs.

## Syfte och mål handledarutbildning steg 3

1. Teoretisk kunskap och praktisk färdighet att arbeta som handledare för handledare
2. Karriärutveckling för den enskilde handledaren
3. Arbetsplats- och organisationslärande för verksamheterna

## Uppdraget/funktionen som steg 3-handledare innebär att:

- Handleda handledare (steg 1 och steg 2) i grupp
- Samordna handledare (steg 1 och steg 2) i verksamhet samt utveckla handledaruppdraget
- Steg 3-handledare möjliggör för handledare (steg 1 och steg 2) att samråda gällande det operativa handledaruppdraget och/eller andra relevanta frågeställningar
- Introducera nyanställda, kollegor och studerande m.fl.
- Fungera som informationsansvarig och omvärldsbevakare gällande handledning
- Fungera som kontakt och samordnare för/mellan elever/studerande, nyanställda, utbildare, handledare och chef i frågor rörande introduktion och/eller handledning på gymnasial – och yrkeshögskolenivå

## Utbildningens centrala innehåll

Innehållet i utbildningen ska genomsyras av ett reflektivt och källkritiskt förhållningssätt.

- Pedagogiskt ledarskap
- Grupprocesser och kulturmöten
- Mötesmetoder och presentationsteknik
- Samtalsmetodik och svåra samtal

## Kurslitteratur för utbildare

Barth, Tom och Näsholm, Christina, *Motiverande samtal*. Studentlitteratur 2006

Carlson, Helen och Nilsson, Agnete, *Ledtrådar till ett moget ledarskap*. Studentlitteratur 2012

Granberg, Otto och Ohlsson, Jon, *Från lärandets loopar till lärande organisationer*. Studentlitteratur 2014

Juhlin, Lotta, *Den goda kommunikationen kap 1-4*. Studentlitteratur 2005

Lenéer Axelson, Barbro och Thylefors, Ingela, *Arbetsgruppens psykologi kap "Grupper och grupprocesser"*. Natur och Kultur 2005

Stier, Jon, *Kulturmöten*. Studentlitteratur 2009

Framtidsverkstäder, *Mall Dialogcafé* 2015: [www.vo-college.se](http://www.vo-college.se)

Powerpointinstruktion: [www.distans.hkr.se](http://www.distans.hkr.se)

Möteteknik: [www.metodbanken.se](http://www.metodbanken.se)

Nationell struktur för handledarutbildning VO-College: [www.vo-college.se](http://www.vo-college.se)

Vård- och omsorgscollege: [www.vo-college.se](http://www.vo-college.se)

## Litteraturtips för utbildare

Bie, Kristin, *Reflektionshandboken för pedagoger*: Gleerups, 2014

Denvall, Verner och Salonen, Tapio, *Att bryta vanans makt*. (ny version kommer 2016/2017)

Rosenberg Marshall B, *Nonviolent communication*: Friare Liv, 2014

# Kapitel 5.1

## Innehåll och genomförande

### Dag 1 Pedagogiskt ledarskap

#### Mål och syfte:

- Självständigt samordna och vara ett stöd för handledare (steg 1 och steg 2)
- Självständigt planera, utveckla och utvärdera mottagandet och genomförandet av elevers/studenter och nyanställda på arbetsplatsen, avseende den pedagogiska lärandemiljön
- Medverka och bidra till utveckling av en god lärandemiljö på den egna arbetsplatsen och/eller i den egna organisationen
- Kontinuerligt reflektera över och utveckla innehållet i handledarskapet
- Fungera som informationsansvarig och omvärldsbevakare, gällande handledarfunktionen, APL/ LIA, mm
- Inventera den egna verksamhetens behov av handledarutbildad personal
- Planera och genomföra kollegial handledning avseende elever/studenter och nyanställda
- Tillsammans med andra kunna reflektera över och utvärdera sin egen insats

#### Litteratur för utbildare:

”Från lärandets loopar till lärande organisationer”  
 ”Ledtrådar till ett moget ledarskap”

#### Litteratur för deltagare:

”Ledtrådar till ett moget ledarskap” kap 2, kap 4-5

**Förslag:** Bjud in steg 3-handledare som berättar om sitt uppdrag och sina erfarenheter

#### Innehåll:

1. Allmän information
2. Introduktion av utbildningen och genomgång av mål och syfte för utbildningen i stort samt i de olika delarna
3. Deltagarna diskuterar i grupp utifrån egna erfarenheter, förväntningar och förhoppningar på utbildningen.
4. Teoretisk genomgång av pedagogiskt ledarskap, dess innebörd och betydelse utifrån steg 3-handledarrollen
5. Omvärldsbevakning, vad innebär det i steg 3-handledarrollen? Diskutera och reflektera
6. Kollegial handledning, vad innebär det i steg 3-handledarrollen? Diskutera och reflektera
7. Samordning vad innebär det i steg 3-handledarrollen? Diskutera och reflektera

**Nyckelord:** lärande organisation, självbild, egenreflektion, erfarenhetsbaserat lärande, pedagogisk lärandemiljö, reflekterande förhållningssätt, pedagogiskt ledarskap, steg 3-handledare, omvärldsbevakning, Lärandets loopar (Kolb)

Lärande organisation är ett begrepp vi har hört talas om sedan lång tid tillbaka. Definition av en lärande organisation är skiftande, gemensamt är att den innehåller både en kunskaps- och en handlingskomponent. Det är viktigt att steg 3-handledaren är inriktad på lärande och kunskapsfrågor men också att ledningen av organisationen har fokus

på lärande, kompetensutveckling och kunskapsstyrning ur ett organisatoriskt perspektiv.

För att arbeta som steg 3-handledare är en nyckel att förstå sig själv för att kunna förstå och relatera till andra i handledarrollen. Tre olika områden formar tillsammans självbilden hos en person – självkänsla, självtillit och självförtroende.

Du kan inte förändra någon annan, det du kan göra är att förändra ditt eget synsätt och beteende gentemot andra. Ledarskapet som steg 3-handledare innebär bland annat att motivera kollegor och handledare (steg 1 och steg 2) att agera mot uppställda mål gällande handledning.

## Uppgifter till deltagarna

1. Diskussion och gruppövningar om hur man utvecklar sin självbild och vägar som leder vidare i rollen som steg 3-handledare: kap 2 sid 64-69 samt kap 4 sid 139-142 i "Ledtrådar till ett moget ledarskap".
2. För att nå arbetsplats- och organisationslärande som steg 3-handledare är ett medel att förstå hur det erfarenhetsbaserade lärandet fungerar. I diskussionen med handledare (steg 1 och steg 2) kan steg 3-handledaren lyfta de praktiska färdigheter och kunskaper som deltagarna har för att utveckla arbetsplats- och organisationslärande enligt Kolb:s modell i "Från lärandets loopar till lärande organisationer". Diskutera med deltagarna utifrån Kolb:s modell för erfarenhetsbaserat lärande samt organisatoriskt lärande kapitel 3. Utgå från deltagarnas egna erfarenheter.

## Dag 2 Grupprocesser och kulturmöten - Mötesmetoder och presentationsteknik

Kulturmöten, mötesmetoder och presentationsteknik är viktiga komponenter för att kunna leda och förstå grupprocesser. Dag 2 och 3 har båda liknande innehåll. Detta ger förutsättningar för progression och utveckling där deltagarnas förståelse av komplexiteten i grupprocesser synliggörs.

### **Mål och syfte:**

- Självständigt planera, genomföra och utveckla handledarträffar med steg 1 och steg 2 handledare
- Fördjupad kunskap och ökad förståelse för hur grupprocess och kulturmöte påverkar lärandet på den egna arbetsplatsen och/eller i den egna organisationen
- Medverka och bidra till utveckling av en god lärandemiljö på den egna arbetsplatsen och/eller i den egna organisationen
- Fördjupad teoretisk kunskap om och praktiskt kunnande av presentationsteknik och mötesmetoder

### **Litteratur för utbildare:**

Grupper och grupprocesser:

"Kulturmöten"

"Arbetsgruppens psykologi" kap "Grupper och grupprocesser"

### **Mötesmetoder och presentationsteknik:**

"Den goda kommunikationen" kap 1-4

Mall Dialogcafé

Powerpointinstruktion: [www.distans.hkr.se](http://www.distans.hkr.se)

### **Litteraturtips för utbildare:**

"Att bryta vanans makt"

## Litteratur för deltagare:

"Kulturmöten" kap 2

Mall Dialogcafé

Powerpointinstruktion: [www.distans.hkr.se](http://www.distans.hkr.se)

## Innehåll:

**Nyckelord:** rollen som steg 3-handledare, gruppprocesser, kulturmöten, socialisationsprocess, social interaktion, normer, värderingar, presentationsteknik, arbetsplatslärande, organisationslärande, handledarträff, mötesmetoder

1. Teoretisk genomgång av: gruppprocess och kulturmöten
2. Hur hanterar deltagarna som steg 3-handledare gruppprocesser? I mötet med handledarkollegor, i svåra samtal, vid kulturkrockar, vid meningskiljaktigheter och vid intressekonflikter.
3. Teoretisk genomgång av presentationsteknik
4. Praktisk övning av presentationsteknik
5. Introduktion av hemuppgift 1
6. Teoretisk genomgång av mötesmetoder
7. Praktisk övning av mötesmetoder
8. Introduktion av hemuppgift 2a. Deltagarna ska i grupp planera för en handledarträff. Handledarträffen genomförs enskilt på den egna arbetsplatsen/i den egna organisationen
9. Introduktion av hemuppgift 2b. Deltagarna ska identifiera hur arbetsplats- och organisationslärande, med utgångspunkt från innehåll dag 1, fungerar på den egna arbetsplatsen samt eventuella utvecklingsområden

## Gruppprocesser och kulturmöten

Steg 3-handledarens roll som samordnare och stödfunktion för handledare (steg 1 och steg 2) är central för utvecklingen av handledarskapet. Det väsentliga blir då hur steg 3-handledaren förmår hantera rollen utifrån sina kunskaper och erfarenheter.

Vi människor har en tendens att förstå skeenden, konflikter och upplevelser utifrån sättet att agera eller vara som person. Det betyder att steg 3-handledaren har en stor påverkan av skeendet i gruppen och äger makt att påverka och förändra. Det kan också betyda att medlemmarna förknippar skeendet i gruppen med ledaren, oavsett hur skeendet har uppkommit. Därför är det viktigt att som steg 3-handledare ha kunskap om och praktiska redskap för hur gruppprocesser uppkommer, hanteras och utvecklas.

### *I gruppprocesser återkommer tre centrala delar:*

- Förhållandet till auktoritet, kontroll och makt
- Relationer till andra, intimitetsamhörighet och autonomi
- Bemästrande, problemlösning, prestation och meningsfullt arbete

Hur människor i grupp sedan förhåller sig till dessa tre allmängiltiga teman beror på förutsättningar i form av struktur, ledning, kultur och resurser.

Kulturmöten blir särskilt tydliga när de inblandade människornas beteenden och handlingar inte är kompatibla. De sociala mönstren blir oförståeliga för betraktaren när den kulturella kunskapen är påtagligt annorlunda, eller när symboler och innebörder som har lärts in genom socialisationsprocessen står i kontrast till motsvarigheten i andra kulturer. Detta märks till exempel när det gäller arbetsplatser där ett kön dominerar eller när man kommer till en plats där kulturen är annorlunda.

Det är lätt att grupper som arbetar nära varandra så småningom utvecklar samma sätt att betrakta världen, samma normer och värderingar som kan skapa murar och gränser. Dessa kan försvåra delaktighet och kommunikation allmänt i arbetsgrupper och i förändringsprocesser.

Kulturmöten, liksom alla mellanmänniska möten, inrymmer en slags ömsesidig påverkan – det som brukar kallas social interaktion. Ett annat kännetecken brukar vara att kulturmöten är möten med det främmande. Möten med det främmande kan aktivera det ofrånkomliga främlingskap som människan bär inom sig, vilket kan framkalla någon typ av reaktion hos individen och/eller i gruppen. På så sätt kan det lätt skapas en "vi och dom"-kultur.

## *Diskussionsfrågor kulturmöten och grupprocesser:*

- ★ Varför är studiet av kulturmöten viktigt?
- ★ Vilka erfarenheter har deltagarna av kulturkrockar och hur hanterade de dem?
- ★ Hur påverkar gruppkulturer lärandet? Positivt och negativt
- ★ Vilka risker ser deltagarna med att använda "kulturen" som förklaring till människors handlande?
- ★ Vad behöver deltagaren, som steg 3-handledare, fundera över i sin ledarroll, för att ge förutsättningar för lärande i handledargruppen?

## Mötesmetoder och presentationsteknik

Det finns både formella och informella möten i alla organisationer och på alla arbetsplatser. I denna del har vi valt att fokusera på de formella mötena. Det betyder inte att de informella mötena är oviktiga utan snarare att det handlar om att vara uppmärksam på att de förekommer och hur det påverkar gruppen (se fördjupning grupprocesser och kulturmöten).

Att leda ett möte är en svår men viktig uppgift. Det är också en central aspekt i gott ledarskap – och därmed en karriärsfaktor. Medfödd talang och utbildning spelar roll men viktigast av allt är träning och en vilja till ständig utveckling. Den stora betydelse som möten har gör att utbildning och träning i mötesledning är en god investering, både för individen och för gruppen som helhet.

### *För att vara en god ledare för ett möte behövs struktur för:*

- syfte och mål med mötet
- planering före, under och efter mötet
- skapa en atmosfär som är positiv och som uppmuntrar alla deltagare att engagera sig och bidra
- ge alla lika möjlighet att komma till tals
- hjälpa deltagarna att fokusera på uppgiften
- sammanfatta innehållet och vad mötesdeltagarna kommit fram till
- mötesdokumentation, efterföljande distribution samt uppföljning

Möten kan genomföras på många sätt med skiftande strukturer och metoder. Dialogcafé är en av flera s.k. deltagardemokratiska mötesmetoder. Som ledare för ett Dialogcafé är det viktigt att kunna bjuda på sig själv men samtidigt kunna skilja på sin roll som opartisk ledare och personliga ställningstaganden samt åsikter. Formen Dialogcafé är bra för att ge utrymme för engagerande samtal i speciella utvecklingsinriktade frågor. I mötesformen Dialogcafé spirar den naturliga dynamik som redan finns men som sällan tas tillvara i organisationer. En kollektiv insikt skapas genom att konversationer i små och stora grupper kopplas samman. Den gemensamma kunskapsmassan blir synlig.

Dialogcafé som metod beskrivs ingående teoretiskt och praktiskt för utbildare och deltagare i bifogad mall.

Presentationsteknik är ett viktigt redskap för att ledaren för mötet ska kännas trovärdig för deltagarna. Det finns olika slags presentationsteknik. I detta material kommer muntlig framställning med stöd av Power Point att belysas. Finns tid och önskemål kan även fler presentationstekniker prövas och användas.

### *Muntlig framställning:*

Under detta avsnitt i utbildningen förväntas utbildarna använda den cd som medföljer Lotta Juhlin's bok (röst, retorik, kroppsspråk) samt genomföra de praktiska uppgifter som ingår i kap 13 med deltagarna.

### *Power Point (ppt):*

- Utbildaren informerar och instruerar deltagarna om hur ppt fungerar och kan användas som stöd vid presentationer



- Deltagarna får i uppgift att göra en kort ppt-presentation för hur handledarorganisationen ser ut på den egna arbetsplatsen samt ger förslag på utvecklingsmöjligheter
- Ppt-presentationen redovisas individuellt för gruppen
- Varje deltagare ges feedback på sin presentation

### Uppgift mötesmetoder, kulturmöten och grupprocesser:

1. Deltagarna förbereder och genomför ett fiktivt handledarmöte i grupp. Innan mötet kommer deltagarna att tilldelas olika roller och uppgifter t.ex. att leda mötet, vara en ointresserad eller kritisk deltagare. Mötesledaren ska hantera mötet efter bästa förmåga. Mötets längd ska vara 20-30 min. Innehållet i mötet ska utgå från de frågeställningar som är aktuella för deltagarna kring utbildningen och handledarskapets komplexitet.  
Exempel på roller för deltagarna: ointresserad, kritisk, tyst, stängt kroppsspråk, avbryter, pratar oavbrutet, viskar om annat med grannen bredvid, väldigt intresserad i tal och med kroppsspråk, ger positiv feedback, engagerad samt inkluderande.
2. Efter mötet görs en grupprefleksion kring vad som hände, vad som blev bra och vad som behöver utvecklas i mötesteknik och mötesstruktur.

### Hemuppgifter

**Hemuppgift 1:** Deltagarna förbereder en digital presentation av hur den egna arbetsplatsen idag arbetar med handledning, introduktion och mottagande av nyanställda och elever/studenterna samt ger förslag på utvecklingsmöjligheter.

**Hemuppgift 2a:** Deltagarna genomför handledarträff på sin egen arbetsplats/i sin egen organisation med handledare (steg 1 och steg 2).

**Hemuppgift 2b:** Deltagarna identifierar hur arbetsplats- och organisationslärande, med utgångspunkt från innehåll dag 1, fungerar på den egna arbetsplatsen samt belyser eventuella utvecklingsområden.

Hemuppgifterna redovisas dag 3.

## Dag 3

Mål och syfte, kurslitteratur, nyckelord samt teoretisk genomgång se dag 2.

### Innehåll:

1. A) Deltagarna redovisar hemuppgift 1 genom muntlig framställning med hjälp av ppt.  
B) Deltagarna reflekterar över vilka användningsområden och utvecklingsmöjligheter det finns gällande presentationsteknik
2. A) Deltagarna redovisar hemuppgift 2a, en genomförd handledarträff på egna arbetsplatsen, för varandra  
B) Deltagarna identifierar, diskuterar och reflekterar tillsammans över eventuella utvecklingsmöjligheter på de genomförda handledarträffarna  
C) Utgå från hemuppgift 2b. Beskriv hur arbetsplats- och organisationslärande, med utgångspunkt i innehåll dag 1, fungerar på den egna arbetsplatsen samt identifiera eventuella utvecklingsområden  
D) Diskutera i grupp: Vad behöver deltagarna, som steg 3-handledare, för att ge förutsättningar för lärande, avseende handledning, på den egna arbetsplatsen.

## Dag 4 Samtalsmetodik och svåra samtal

### Mål och syfte:

- Fördjupad kunskap om och praktisk färdighet i samtalsmetodik
- Utifrån det operativa handledarskapets komplexitet, kunna handleda (steg 1 och steg 2) handledare i olika pedagogiska situationer
- Kunskap och förmåga att belysa och hantera "svåra frågor" i handledarskapet utifrån elev/student, nyanställda, kollegor och chef
- Fördjupad kunskap om reflektivt förhållningssätt samt förmåga till praktisk tillämpning

### Litteratur för utbildare:

"Ledtrådar till ett moget ledarskap" kap 4-5  
"Motiverande samtal"

### Litteratur för deltagare:

"Ledtrådar till ett moget ledarskap" kap 4-5

### Innehåll:

1. Teoretisk och praktisk fördjupning i samtalsmetodik, utifrån tidigare handledarutbildning steg 1 och steg 2, med inriktning svåra samtal
2. Teoretisk genomgång av handledning med utgångspunkt i steg 3-handledarrollen
3. Praktisk tillämpning av rollen som steg 3-handledare- hur fungerar det i idag? Hur vill deltagarna att det ska fungera? Identifiera utvecklingsområden
4. Deltagarna konkretiserar de identifierade utvecklingsområdena från punkt 3 och gör en handlingsplan för genomförande
5. Deltagarna tränar på genomförande av kollegial handledning avseende elever/studenten och nyanställda i grupp utifrån handlingsplanen och praktisk fördjupning av samtalsmetodik

**Nyckelord:** kommunikation, samtalsmetodik, förhållningssätt, reflektivt lyssnande, svåra samtal, empati, öppna frågor, bekräfta, summera, feedback, feedforward, bemötande

Kommunikation är ett stort område som innehåller bland annat empati, känslor, självkänsla, självbild, bemötande och konflikthantering. En del av kommunikationen är det talade ordet – samtalet. Det finns olika modeller och metoder för samtal. Som steg 3-handledare är det nödvändigt att kunna grundläggande samtalsmetodik, som redskap vid handledarträffar och när handledare (steg 1 och steg 2) behöver hjälp vid svåra samtal. Det är viktigt för steg 3-handledaren att ha kunskap om att alla människor har behov av att vara hörda och sedda, bekräftade, respekterade och delaktiga.

Delar i en vanlig samtalsmetod innehåller: öppna frågor, bekräfta och summera. Den kan även innehålla reflektivt lyssnande och förändringsinriktade uttalanden.

### Uppgift

- Deltagarna ska, utifrån kurslitteraturen, under 10 min hålla ett samtal som ska innehålla öppna frågor, bekräfta och summera. Samtalet ska ha en frågeställning som är relevant utifrån deltagarnas egna erfarenheter.
- Deltagarna arbetar i grupp om tre där en har rollen som samtalsledare, en har rollen som handledare (steg 1 och/eller steg 2) och en har rollen som observatör.
- Samtalsledarens uppgift är att fokusera på att samtalet drivs framåt, handledare (steg 1 och/eller steg 2) har ett relevant bekymmer medan observatören fokuserar på hur samtalsledaren använder öppna frågor, bekräftar och summerar.
- Efter samtalet ger observatören feedback till samtalsledaren. Därefter byter deltagarna roller tills alla i gruppen provat på alla roller.

## Hemuppgift

**Hemuppgift 3:** Deltagarna ska beskriva en situation där bemötande och/eller samtal med en kollega blev komplicerat. Därefter ska deltagarna reflektera över hur de med hjälp av sin nya kunskap skulle kunna göra annorlunda. Beskrivningen ska utgå från hur de skulle gjort om det samtalet ägt rum idag. Uppgiften redovisas i grupp dag fem samt utgör underlag för Dialogcafé dag fem.

## Day 5 Seminariedag

Denna dag arrangerar de blivande steg 3-handledarna. Deltagarnas chefer deltar under eftermiddagens Dialogcafé.

### Mål och syfte:

- Kunskap och förmåga att självständigt arbeta som steg 3-handledare på den egna arbetsplatsen och/eller i den egna organisationen
- Tillsammans med arbetsledning arbeta med implementering av funktionen steg 3-handledare på den egna arbetsplatsen och/eller i den egna organisationen

### Innehåll:

1. Redovisning av hemuppgift tre
2. Planera och förbereda Dialogcafé i grupp. Utgå från redovisningen av hemuppgiften. Praktiskt genomförande: deltagarna delas i två grupper, varje grupp gör ett Dialogcafé. Frågeställningarna i Dialogcaféet utgår från den obligatoriska frågan samt de frågeställningar som kommit fram under hemuppgiftsredovisningen. Det totala antalet frågeställningar på Dialogcaféet bör vara 5-8 stycken, beroende på antalet deltagare.  
Steg 3-handledargruppen bestämmer tillsammans vem som har vilken uppgift under eftermiddagens genomförande. Uppgifter kan vara: introduktion av Dialogcaféet, tidtagning, dokumentation, utse bordsvärdar, mm
3. Genomföra och dokumentera Dialogcafé under två timmar på temat "Lärande på den egna arbetsplatsen och/eller i den egna organisationen". Deltagare i Dialogcaféet är blivande steg 3-handledare och chefer tillsammans
4. Steg 3-handledarna utvärderar, tillsammans med utbildningsledarna, genomförandet av Dialogcaféet samt använder erfarenheter och nya kunskaper, för att kunna genomföra Dialogcafé på den egna arbetsplatsen/i den egna organisationen
5. Utdelning av intyg sker efter fullföljd utbildning

### Obligatorisk fråga på Dialogcaféet:

Hur implementerar och arbetar deltagare och chefer med funktionen/rollen som steg 3-handledare på den egna arbetsplatsen/i den egna organisationen för att utveckla lärandet?