EXAMENSARBETE
15 högskolepoäng

Specialpedagogisk handledning –
förutsättningar, förväntningar och effekter

Special educational guidance – conditions, expectations and effects

Monija Tosic
Elin Österberg

**Sammanfattning**


**Syfte**

I denna studie undersöks tre specialpedagogers och en regionchefs uppfattning om specialpedagogisk handledning. Syftet är att belysa förutsättningar och förväntningar kring specialpedagogisk grupphandledning samt dess effekter.

**Teoretisk utgångspunkt**

De teoretiska ansatserna i studien kan hänföras till ett systemteoretiskt perspektiv. Med hjälp av systemteorin kan vi få syn på de olika aktörernas förväntningar samt skolornas förutsättningar för handledning och identifiera dess effekter. Vid tolkning av intervjumaterialet används en hermeneutisk ansats där vi beskriver och lyfter fram det studien visar utan att generalisera.

**Metod**

Med hjälp av intervjuer har vi tagit del av respondenternas inställning till specialpedagogisk handledning. Respondenternas svar analyserades och jämfördes med hjälp av tidigare forskning samt vår erfarenhet och förståelse kring ämnet handledning.
Resultat
I vår studie har det visat sig att specialpedagogerna upplever ett starkt behov av stöd från ledningen för att grupphandledning ska bli av. Resultatet har visat att det finns en brist i kommunikationen mellan skolledare, specialpedagoger och lärare kring betydelsen av specialpedagogisk handledningen. Vidare pekar resultatet på att orsaken till detta först och främst är att skolledarna tycks sakna kunskap kring handledningens syfte och dess effekter.

Nyckelord: specialpedagogisk handledning, systemteori, skolledarskap, kompetensutveckling
Innehållsförteckning

**INLEDNING** .................................................................................................................. 6

**SYFTE** ............................................................................................................................ 7
- Preciserade frågeställningar ............................................................................................ 7

**SYSTEMTEORETISK PERSPEKTIV** ............................................................................. 8

**TIDIGARE STUDIER RÖRANDE HANDLEDNING** .......................................................... 10
- Historik .............................................................................................................................. 10
- Handlehdning och dess effekter ..................................................................................... 11
- Handlehdarens roll ......................................................................................................... 12
- Förväntningar ............................................................................................................... 14
- Skolledarens betydelse ................................................................................................. 14
- Gruppen ........................................................................................................................... 15
- Tid och rum .................................................................................................................... 16

**METOD OCH GENOMFÖRANDE** ............................................................................. 17
- Metodval .......................................................................................................................... 17
- Val av intervjupersoner .................................................................................................. 18
- Genomförande .............................................................................................................. 18
- Hermeneutisk forskningsansats .................................................................................... 19
- Etik .................................................................................................................................... 19

**RESULTAT** .................................................................................................................... 21
- Presentation av specialpedagogerna och deras arbete .................................................. 21
- Förväntningar och förutsättningar vid handlehdning ..................................................... 21
  - Individnivå ...................................................................................................................... 21
  - Gruppenivå .................................................................................................................... 24
  - Organisationsnivå ......................................................................................................... 25
- Professionell kompetensutveckling .............................................................................. 26

**ANALYS** ....................................................................................................................... 30
- Förutsättningar och förväntningar .................................................................................. 30
- Professionell kompetensutveckling .............................................................................. 34

**DISKUSION** .................................................................................................................... 36
- Metoddiskussion .............................................................................................................. 36
- Resultatdiskussion .......................................................................................................... 36
- Slutsats ............................................................................................................................ 37
Inledning


Syfte

Syftet med den här studien är att belysa förutsättningar och förväntningar kring specialpedagogisk handledning samt dess effekter.

Preciserade frågeställningar

Specialpedagogernas fördjupade kännedom om specialpedagogisk handledning samt skolledarens förståelse av handledning är av betydelse för att handledning ska bli av. Utgångspunkten för frågeställningarna är tre specialpedagogers och en regionchefs bild av specialpedagogisk handledning.

Vilka är förutsättningarna för specialpedagogisk grupphandledning?
Vilket stöd finns från ledningen gällande specialpedagogisk handledning?
På vilket sätt kan grupphandledning bidra till professionell kompetensutveckling?
**Systemteoretiskt perspektiv**

Vi har valt systemteori som det övergripande teoretiska perspektivet i denna studie. För att kunna beskriva handledning med hjälp av systemteorin har vi valt att fokusera på ett par nyckelord inom vald teori, nämligen relationer och kvalitet.


Enligt honom finns det en föreställning om att systemteori och systemtänkande är något tekniskt, kyligt och främmande för de humanistiska idealen. Han går emot de föreställningarna och visar dess humanistiska och demokratiska sida. Hans beskrivning av systemteorin visar tydliga samband som kan kopplas direkt till handledning. Öquist menar att:

- Systemteorin arbetar med *information* som grundmetafor för förändring.
- Det viktiga som sker, sker alltid hos mottagaren.
- Sändarens uppgift är att vara katalysator snarare än motor för förändring.

systemteorin och menar att alla företeelser hänger samman och påverkar varandra ömsesidigt. Människor i ett socialt system kan inte förstås isolerade från varandra utan måste förstås i relation till varandra.


För att genomföra förändring med hjälp av handledning behövs enligt Öquist mer än en specialpedagog med kunskap om systemteori. Vilken typ av ledarskap en chef använder sig av, har stor betydelse för möjligheten att lyckas med detta. Därför valde vi att med ett fåtal frågor komplettera bilden av specialpedagogens handledning med skolledarens syn på densamma. Med hjälp av systemteorin kan vi i vår tur förstå och tolka intervju materialet och på så sätt få syn på de olika aktörernas förväntningar samt skolornas förutsättningar för handledning och identifiera dess effekter.
Tidigare studier rörande handledning

Detta kapitel börjar med en kort presentation av handledningens historia. Därefter berör vi relevanta ämnen såsom effekter av handledning, handledarens roll, förväntningar, skolledarens betydelse, gruppen samt rum och tid.

Historik


Betydelsen av att interagera med andra för att kunna lära sig någonting nytt, har framhållits av en annan pionjär, inlärningspsykologen Vygotskij (Näslund & Ögren, 2010). Han var av uppfattningen att en förutsättning för att kunna uppnå kunskaper på ett djupare inre personligt plan var att lärandet skedde i interaktion med andra. Teoretisk kunskap behöver bearbetas för att kunna bli en genuin och integrerad del av en yrkeskompetens. Grupphandledning erbjuder unika möjligheter till lärande i relation till andra gruppmedlemmar.


Idag, i Sverige, används handledning som en naturlig del i utbildningen till de flesta människovärdande yrken. På många arbetsplatser har man regelbunden handledning med syfte att kompetensutveckla personalen (Holmberg, 2011).
Handledning och dess effekter


verksamhet. Med hjälp av handledning ser deltagarna sig själva och verksamheten med viss distans samtidigt som de befinner sig mitt i handlingens centrum. Helhetsperspektivet bidrar enligt henne till att synliggöra de relationer och sammanhang som ingår i de handlingar man utför eller har tänkt utföra i sin verksamhet.


**Handledarens roll**


Vad som är gynnsamma faktorer för ett kreativt och lärande klimat är svårfångat. Näslund och Ögren (2010) menar att en framgångsfaktor verkar vara om man som handledare visar...

viktigt led i kompetensutvecklingen då deltagarna får chansen att diskutera olika slags kunskapssyn. En mindre framgångsrik metod, är då handledaren ser sig själv som kunskapsbärare och förmedlare av praktiska och teoretiska kunskaper, vilket innebär att fokus ounvänten riktas mot att handledaren vet bäst. Detta menar Gjems hämmar deltagarnas chans till att utveckla reflekterande och analyserande tankar. Hon förespråkar en inlärningsprocess mellan jämliker, d.v.s. när en handledare har samma utbildningsbakgrund och tjänsteställning som deltagarna.

**Förväntningar**


**Skolledarens betydelse**

Det råder brist på forskning kring specialpedagogisk handledning, vilket Åberg (2009) uppmärksammar i sin studie. Hon betonar att skolledarnas betydelse för utvecklingsarbetet i skolan har påvisats genom åtskilliga forskningsstudier, men att deras förståelse av handledda gruppssamtal för lärare är en outforskad, icke problematiserad faktor. Eftersom det är flera

Gruppen

samma handledningsgrupp kan förstöra det klimat som krävs för en lyckad handledning och det i sin tur kan förstärka konflikter på en arbetsplats.

**Tid och rum**

Metod och genomförande

I detta kapitel presenterar vi vilken metod vi använt i vår studie. Vi beskriver hur vi gått till väga i utformningen av intervjufrågor samt hur urval av intervjupersoner gått till. Vidare beskriver vi själva genomförandet av undersökningen, val av forskningsansats samt tankar kring etiken.

Metodval


frågorna vi formulerat besvarades i olika ordning beroende på vad de valde att ta upp i sina svar. Vi bockade av frågorna allt eftersom de behandlades.

**Val av intervjupersoner**


**Genomförande**

I god tid innan intervjun mejlade vi över bakgrundsfrågor till respondenterna samt tre temaområden som intervjun skulle komma att handla om. Vi bad dem skriva ut dokumentet med bakgrundsfrågorna och fylla i uppgifter om bl.a. specialpedagogisk erfarenhet. (Bilaga 1) Vi använde oss av semistrukturerade intervjuer, där vi intervjuade respondenterna en i taget på sina respektive arbetsplatser. Samtliga hade ordnat ett avskilt rum där vi kunde sitta ostört. Vi inledde varje intervju med att informera om det etiska kring intervjun och det insamlade materialet, nämligen att de garanteras anonymitet och att det insamlade materialet skulle komma att behandlas konfidentiellt. Frågorna var utformade så att respondenterna själva fick chansen att berätta så mycket som möjligt. Vi hade även förberett underfrågor som skulle ställas i de fall vi inte fick ut så mycket genom själva huvudfrågan. Under intervjuerna tillåt vi oss själva att komma med egna inlägg och för oss spontana och oförberedda frågor då intervjun emellanåt gled över i ett slags samtalsliksnande tillstånd. Intervjuerna varade i ca 40

**Hermeneutisk forskningsansats**


**Etik**

att så fort det transkriberade materialet var klart skulle detta skickas till respondenterna för godkännande innan processen gick vidare. Vid textsammanställningen av resultatet gavs respondenterna var sin beteckning.
Resultatkapitlet inleds med en presentation av de tre specialpedagogerna. Deras förutsättningar och villkor med att leda handledande samtal presenteras och specialpedagogernas beskrivningar av handledning och dess funktion redovisas.

Presentation av specialpedagogerna och deras arbete

I studien ingår tre specialpedagoger som arbetar med handledande samtal som en del av sitt arbete. Två av specialpedagogerna har gått 15 poäng påbyggnadskurs inom handledning. Två av dem har en utbildningsbakgrund som grundskollärare och den tredje som förskollärare. Två är kvinnor och en är man. Specialpedagogerna benämns i arbetet som SP1, SP2 och SP3.

En av specialpedagogerna arbetar inom grundskolan, F-5 och handler en grupp elevassistenter med början höstterminen 2013. En av specialpedagogerna har inte någon handledningsgrupp i dagsläget, men har nyligen avslutat handledning med ett arbetslag på en F-6 skola. Den tredje specialpedagogen arbetar i ett kommunövergripande team som riktar sig till förskolor och handler i dagsläget tre grupper förskollärare.

Specialpedagogerna arbetar i olika typer av områden; storstad, medelstor kommun samt mindre kommun. Alla har ett stort intresse och engagemang för att handleda grupper. Två av specialpedagogerna tar själva initiativ till grupphandledning, medan den tredje specialpedagogen får uppdrag av förskolechefer.

Förväntningar och förutsättningar vid handledning

Individnivå

De tre specialpedagogerna är överens om att lärarnas förväntningar på handledning är att få tips och råd och lösningar på sina problem. SP1 och SP3 tycker att de lätt hamnar i rådgivande rollen: "Alltså, det är lätt att hamna i rådgivande rollen. Det är oftast det som eftertraktas. "Ge mig bara lite tips, säg bara hur jag ska göra"(SP3). SP2 berättar att gruppmedlemmarna vill ha konkreta saker med sig från handledningen som de kan jobba
Två av specialpedagogerna upplever att den individuella handledningen sker mer ofta än grupphandledning. SP1 menar att den inte är lika planerad och strukturerad. Ofta handlar det om att "släcka bränder". SP2 tycker att halva arbetsdagen går till individuell handledning:

Det är ju personal som kommer till mig. Vissa vill bara använda mig som en ventil, släpper ut liksom och vissa vill ha rådgivning och vissa vill ha handledning... det upplevs lite som att man släcker bränder då. Så jag tycker att lite av syftet med handledning går förlorat då, men informell handledning... det är nog halva min arbetsdag kan jag säga.

Att som specialpedagog ha utbildning i handledning är viktigt enligt de tre specialpedagogerna. SP1 menar att, trots att hon har en påbyggnadsutbildning i handledning, händer det att hon ibland ställer fel frågor: "Även om man har utbildning så händer det att man ställer fel frågor som kanske blir känsliga och det kommer också att komma upp känsliga saker i gruppen". SP2 tycker att förutom utbildning har även personlighet stor betydelse:

Alltså det är ju en klar fördel om man är, om man har läst någon sorts handledning, och det handlar ju definitivt om personligheten, att man är en lyssnare, en aktiv lyssnare. Tror snarare man ska vara empatisk, lyhörd, snarare än en ledare.

SP3 tycker även att det är viktigt att kunna styra samtalet, vägleda och hitta tillbaka till den röda tråden.

En god handledare bör enligt SP1 vara lyhörd, analytisk samt inte ta för stor plats:


SP1 hade velat byta ut ordet handledning då hon upplever att lärarna tror att de ska få råd och tips kring hur de ska hantera olika situationer som uppstår på skolan:

Det är svårt och de vill ju ha tips också. De tror att handledning, det är det himla ordet där, det betyder automatiskt att jag ska tipsa lite...Sen kan man kalla handledning för olika saker. Reflekterande samtal eller ja, handledning...ja jag tror kanske att det är det de blir rädda för, ordet handledning. Man ska leda någon vid handen, då betyder det att jag är bättre än dem. Jag vet inte.

Specialpedagogerna har även stött på svårigheter under handledning och de har varit av olika art. SP1 anser att den största svårigheten har varit att handledningen inte har varit frivillig: "Det heter att det ska vara frivilligt, men det är det inte. Inte i alla fall på den här skolan. I
alla fall när vi pratar grupp. Sen den individuella handledningen är ju mer frivillig”. SP2 tycker att det organisatoriskt är svårt att få till handledning och att lärarna inte riktigt förstår syftet med handledning:

Ja, förutom det organisatoriska, så är det väl att folk har, är där av, inte fel syfte utan de är, att de inte är mottagliga. Att de ibland tror att man ska in här och kräva av sig för att förvänta sig att någon annan ska öa en förändring till en. Och, då krävs det kanske att man jobbar lite med dem hela vägen liksom. Så det är väl det, inställningen när de kommer dit. Och det är väl lite det, handledaren, att man får vara väldigt väldigt tydlig med vad man, vad det innebär innan man går in här. Sen, även om de säger ja ja, och går dit och gör något helt annat, det får man ju ta. Men jag tror, ja lite det att de inte riktigt har förstått syftet med det, att de kör det som någon sophink liksom bara spyr ut allt, och förväntar sig att någon annan ska lösa det. Eller så kommer de dit och tror att det är, att man ska ha färdiga lösningar. Att det är någon sorts rådgivning där inne, att det sitter en expert och ska säga vad de ska göra och sen funkar det så är det bra och funkar det inte så har de någon att skylla på och det är ju tvärtemot hur jag ser på handledning.

SP3 anser att det är svårt när handledningsgruppen är tyst. Innan gruppen får förtroende för specialpedagogen och varandra och blir trygga tillsammans upplever hon som svårt.

Ja, det var när jag hade det under utbildningen så hade jag en väldigt tyst grupp. Det tyckte jag var svårt. Jag har lättare för de här som pratar. Då får man liksom hämta tillbaka, men tystnad är svårt och det var mitt stora dilemma under hela handledningsutbildningen att den här gruppen, det tog ganska lång tid innan de blev trygga med varandra.

Att få ”handledning på handledning” har uppskattas av de tre specialpedagogerna. Två av specialpedagogerna fick det under tiden de gick påbyggnadsutbildningen i handledning:

Handledning på handledning är ju superviktigt alltså. Det känner man ju nu även om man är färdig och har mycket att gå tillbaka till och tänka på så ibland tänker man: aaaa det var rätt skönt när man åkte in och fick handledning på handledning utifrån de svårigheterna man träffade på (SP3).

Den tredje specialpedagogen har blivit handledd av en psykolog, vilket uppskattades mycket.

Då fick jag handledning av en psykolog, eller vi var en grupp. Det var jag och en annan specialpedagog, och om det var två elevassistenter tror jag det var. Då fick vi handledning av en psykolog. Och det var ju såhär en gång var sjätte vecka. Så där fick jag ju känna på det från det håll och uppskattade det jättemycket.
Gruppnivå

Specialpedagogernas förväntningar på de handledda är framför allt att de håller sig till kontraktet. De tre specialpedagogerna upprättar ett kontrakt med pedagogerna innan det handledande samtalet påbörjas. Kontraktet är skriftligt och innehåller alltid en punkt om tystnadsplikt. I kontraktet regleras också tider och plats för samtalerna. Samtalen varar ca en timme och perioden varierar från ett tillfälle i veckan till ett tillfälle var sjätte vecka under en termin till ett läsår. Gruppstorleken varierar hos de olika specialpedagogerna, alltifrån 3-15 personer. SP1 har även andra förväntningar på gruppen: ”Ja, det är ju klart. Jag har förväntningar om att de vill va här, att de vill utvecklas, att de vill framåt. Förväntningar att de har med sig något som de vill prata om”. SP3 förväntar sig att deltagarna hör av sig om de inte kan närvara då de är tre-fyra i handledningsgruppen och det blir sårbart om någon är borta. SP2 berättar att han brukar ha låga förväntningar på deltagarna för att vara förberedd på det värsta. ”Jag brukar göra så att jag har negativa förväntningar för att jag ska vara beredd på det värsta. Så jag hade nog ganska låga förväntningar få jag ju säga”. Med låga förväntningar menar SP2 att han är beredd på mycket motstånd från gruppdeltagarna till handledning:

Ja, att de inte skulle vara nöjda och att de skulle ta det som en sän hår spyhink. Men jag gör det ibland, att jag målar upp ett värre scenario än vad det är, än att gå in och tro att det är en dans på rosor. Det är bara för att jag själv ska kunna, i förväg, se de olika scenarierna och vara förberedd på dem. Men det handlar väl mer om hur jag är som person. Tror jag. Men annars är det nog inget så.

Specialpedagogerna har delade åsikter när det gäller deras relation till gruppen. SP1 föredrar att medlemmarna kommer från olika ställen då hon tror att det blir större dynamik i gruppen. Helst vill hon inte heller ha någon förkunskap om gruppens medlemmar:


SP2 kände gruppens medlemmar och tyckte det var bra, men fick arbeta för att få deras förtroende som handledare:

SP3 arbetar övergripande mot många förskolor och känner inte gruppens medlemmar, vilket hon tycker fungerar bra: ”Nej, jag kommer utifrån så eftersom jag jobbar på det här sättet, som övergripande, så känner jag ju ingen tillhörighet på någon förskola”.

Organisationens nivå

När det gäller skolledarnas stöd till handledning är den av varierande grad. SP1 berättar att hon får tjata för att få till en grupphandledning. Hon handleder en grupp elevassistenter som är beordrade, av rektorn, att få handledning vilket SP1 inte anser är det optimala. ”De låter jättejusigt i teorin, men så är det inte i praktiken. Jag tror inte att det är så”. SP2 menar att han har både rektorn och regionchefens stöd kring handledning, men den slutar där: ”Det låter jättebra, hur ska vi lösa det? Och då blir det lite upp till mig”. SP2 berättar vidare att han på ett annat ställe fick avsatt tid för handledning av ledningen, vilket han ser som positivt: ”Och jag tycker att det var jättebra att, rektorn gav ju då, avsatte tid, så det var schemalagd och då visar de ju också hur viktigt de tycker att handledningen är”. Regionchefen tycker att ledningen måste ha en samsyn för att kunna ge stöd till specialpedagogen, annars fungerar det inte. Vidare menar regionchefen att specialpedagogen har ett ledaruppdrag i organisationen för att bl.a. skapa samsynen kring skolans uppdrag:

Där innan all annan personal träffas varje läsår och lite i andra sammanhang så samlar ju jag och rektorerna alla andra som har ledaruppdrag just för att skapa den här samsynen kring vad är vårt uppdrag egentligen och vad de handlar egentligen om omkud måluppfyllelse för alla elever. De ska nå så långt det bara är möjligt.

Regionchefen tycker också att tydlighet i presentation av uppdraget är viktigt och att specialpedagogen vågar ta ledarrollen: ”För det är en ledarroll. För ibland kan jag se att man inte har det självförtroendet riktigt”. Regionchefen anser även att det är svårt att skapa tid till handledning:

Sen vet jag också att det är jättevårt att skapa…alla vill ha tid och på nåt sätt får man välja…Jag vet att SP2 här har ju försökt också…han har haft en tid i veckan här, där han liksom inhjutit till dans så att säga. Och det funkar ibland och det funkar ibland inte.

Regionchefen menar att specialpedagogens roll vid handledning är att ha den övergripande kollen:

25

SP3 arbetar mot 16 förskolor och har berättat för förskolecheferna om handledningens betydelse samt delat ut en folder som hon har utarbetat.


**Professionell kompetensutveckling**

Specialpedagogerna är överens om att i grupphandledning sker en professionell kompetensutveckling hos gruppens medlemmar. Syftet kan se olika ut beroende på vem som kommer med uppdraget. SP1 handleder en grupp elevassistenter där rektorn har beordrad handledning med syfte att kompetensutveckla medlemmarna då de saknar pedagogisk utbildning. Dock har SP1 en önskan om en större variation bland gruppens medlemmar, då hon upplever att elevassistenterna är unga och saknar erfaren att utbyta:

SP2 berättar att syftet med handledningen i gruppen han handlett så småningom blev i förebyggande syfte, när lärarna insåg vinsten av diskussionerna och ett utbyte skedde genom att de tog del av varandras tankar och erfarenheter:


SP3 får sina uppdrag av förskolechefer och hon menar att syftet med handledning måste vara det som styr. Uppdragen från cheferna har varierat. Bl.a. har hon handlett nyutexaminerade förskollärare för att de ska bli tryggare i sin kommande roll:

Den utvecklingen de kände där, det var ju att de hade liksom av varandra fått tips och idéer, men det var ju inte jag som stod för dem utan de fick de av varandra för att deras frågeställningar handlade mycket om pedagogisk dokumentation, bl.a. regler och normer asså såna här saker. Och det blev ju att när de då diskuterade…gör ni så? Ja men, vi gör så här. Så det blev utvecklande för dem på den nivån de var på.

SP1 har även handlett en grupp där både personal samt barngrupp var ny och behövde jobba ihop sig. Hon säger att gruppens medlemmar hade gjort ett jättearbete under resans gång:

Jag känner ju liksom att de gjorde vågen vid det sista utvärderingstillfället. Men jag säger, det är ju inte min förtjänst, det är ju er förtjänst ju. Men de menar att det har varit så viktigt att få prata och få tid till det.

Specialpedagogerna tycker att de har fått positiv feedback i sin utvärdering. SP3 hoppas att effekten av handledningen har mynnat ut i en medvetenhet som gör att det blir skillnad, då hon inte finns i verksamheten och själv kan uppleva någon skillnad. SP1 berättar att medlemmarna i gruppen har berättat att de genom handledning blivit stärkta i sin yrkesroll. Genom stöttning, tips och råd från de andra gruppmedlemmarna har de även fått nya infallsvinklar: "Den pedagogen där var ju väldigt glad sen och tyckte att hon hade fått ett annat sätt och att relationen mellan föräldrarna till det här barnet hade blivit mycket bättre". SP2 tycker att han sett effekter av handledning. "Ja, det tycker jag. Eh, och det är väl framförallt på pedagogernas inställning till sitt arbete, att det har blivit till det bättre”. Efter några tillfällen med handledning har pedagogerna fått ett annat perspektiv på sitt problem, vilket har gett dem energi till fortsatt arbete. De har även fått insikten om, att nästa gång de hamnar i liknande situation, så vet de att de kan ta hjälp av sina kollegor.
Ja, men att de står och stampar, om de har ett problem eller dilemma som de sitter med, så efter ett par gånger så har de kommit ur det och ser det från ett annat perspektiv, vilket har gett dem energi och så har de fortsatt liksom. Eh, och det är ju positivt, inte bara för situationen de är i, att den känns bättre för tillfället utan de vet om att nästa gång jag hamnar i den här situationen så kanske handledning, eller så tar jag hjälp av mina kollegor, att de är mer öppna till det nästa gång. Så det är ju både på kort och på lång sikt tycker jag, och det finns stora fördelar med.

Specialpedagogerna är överens om att gruppmedlemmarna lär av varandra vid handledning. SP1 tror på att gruppens sammansättning och att deltagarnas erfarenhet spelar stor roll. De med liten erfarenhet lär av de med större erfarenhet och de som har stor kunskap lär av de nya som kommer med ny kunskap: "Än nödvändigtvis att de nya lär bara av dem som har jobbat och är erfarna utan även tvärtom att de nya kommer ju med något nytt. Så det blir mer ett lärande av varandra". SP2 anser att det finns stor kompetens i arbetslaget, vilket gruppens medlemmar kan dra nytta av. Man lär av varandra och utbyter erfarenheter:


SP3 anser att de diskussioner som sker vid handledning är utvecklande för gruppmedlemmarna. Genom att dela med sig av tips och idéer lär de av varandra.

Det var det de styrkste mest på att det var…att man öppnade upp till bra dialoger och utifrån mina frågor där så tänkte de till lite, ja just det så kunde man ha gjort ju. Och så där i början…jag upplevde att de hade utvecklats på det sättet att de pratade mer med varandra och de pratade under hela arbetsdagen och de pratade pedagogik.

På frågan, på vilket sätt grupphandledning stödjer lärarnas professionsutveckling menar SP1 återigen att de handledda lär av varandra: "Alla är ju på olika ställen i huvudet, tänker jag, och man har olika saker med sig. Så det har ju det här lärande av varandra". Hon anser också att gruppmedlemmarna får en träning i att lyssna och blir bättre på att analysera.


SP1 gynnar barnen genom att pedagogerna inte tar lika snabbt beslut, utan tillåter sig att tänka till och reflektera innan besluten tas. SP2 tycker att handledning stödjer lärarnas professionella utveckling mycket, framför allt de nyutexaminerade lärarna. Han tycker att det genom handledning blir en naturlig del att komma in i läraryrket och få stöd. SP3 säger att hon inte finns i de handleddas verksamhet och inte kan se på vilket sätt grupphandledning stödjer den professionella utvecklingen. Hon har inte heller fått någon feedback från förskolecheferna då det inte var länge sedan hon avslutade handledning med den första gruppen. Dock har hon handlett en grupp förskollärare dels i grupphandledning och dels kring ett barn i behov av särskilt stöd, där hon har upplevt en skillnad:

De här pedagogerna har jag handlett, dels i den här grupphandledningen och dels så har jag ett specifikt barn med stora svårigheter på den här avdelningen som jag också jobbar, alltså vi jobbar utifrån och så jag ser ju att de har ett väldigt fint sätt. De har haft rätt så fint sätt från början.
Analys

Med hjälp av tidigare studier samt med vår förförståelse för ämnet analyserar vi i detta kapitel resultatet av vår studie. Vi använder oss av det systemteoretiska perspektivet där vi försöker förstå resultatet utifrån att alla företeelser hänger samman och påverkar varandra ömsesidigt. Vi har valt att presentera analysen under temarubrikerna; förutsättningar och förväntningar samt professionell kompetensutveckling.

Förutsättningar och förväntningar


Svårigheter som specialpedagogerna stött på är av varierande slag och kan identifieras till alla tre nivåerna, individ, grupp och organisation. Vid samtliga intervjuer kom ämnet om handledningens frivillighet upp. De är alla överens om att handledning bör vara frivillig men ser det även som ett dilemma. SP1 som handlede elevassisterent, vilka blivit beordrade av


arbetar hellre med grupper som redan känner varandra då de tror detta skapar en trygghet som krävs för att deltagarna ska kunna öppna upp sig.

…men tystnad är svårt och det var mitt stora dilemma under hela handledningsutbildningen att den här gruppen, det tog ganska lång tid innan de blev trygga med varandra (SP3).


Gemensamt för samtliga specialpedagoger i studien är att de alla nämner kontraktet som ett viktigt fundament att utgå ifrån och de förväntar sig att alla följer detta. Både SP1 och SP3 har, förutom kontraktet, ytterligare några förväntningar på gruppen såsom närvaro, rapport om frånvaro, viljan att utvecklas och önskan om att ”case” tas med till handledningsträffen. SP2 menar dock att han har låga förväntningar på deltagarna för att vara beredd på det värsta. Detta är ett intressant svar då vi funnit många författare som skrivit att förväntningar verkar vara en av de avgörande faktorerna för om handledning blir framgängsrik. Vi frågar oss om SP2:s brist på förväntningar kan vara orsak till att han inte handleder någon grupp för tillfället. Det är dock mer troligt att orsaken till utebliven satsning på handledning i det här fallet i grunden beror på faktorer såsom brist i kommunikationen kring förväntningar av handledning samt den förmodade bristen av kunskap och/eller engagemang hos ledningen. Allt detta, i kombination med lärarnas negativa inställning till handledning, tror vi kan ha påverkat SP2:s låga förväntningar på handledning.

SP1, som handleder elevassistenterna som av rektorn beordrats handledning, menar att hon inte kan förvänta sig allt för mycket av deltagarna då det inte är frivilligt. Även här verkar förväntningarna, eller brist på förväntningar hos både deltagarna samt ledningen ha en avgörande roll. I SP3:s fall finns det en plan med ömsesidiga förväntningar från både specialpedagogens och ledningens sida. Genom att ta till oss Näslunds och Ögrens (2010) tankar om att seriös handledning först behöver förankras i syftes- samt målformulering hos såväl handledningsgrupp som ledning, ser vi i SP3:s fall goda förutsättningar för lyckad handledning då projektet tycks genomsyras av en röd tråd.
Förutom kontraktet är de gemensamma förväntningarna hos specialpedagogerna att handledningen ska verka som ett forum för utveckling, både för den individuella professionella kompetensutvecklingen samt utvecklingen för organisationen som helhet.

**Professionell kompetensutveckling**


SP1 och SP3 har handlett grupper där gruppmedlemmarna inte kände varandra. Båda berättar att ju bättre medlemmarna lärde känna och interagerade med varandra, desto större blev känslan av samhörighet och samarbete. Genom att få problemen uppmärksammade och bekräftade kände de sig inte ensamma med sina problem, vilket skapar trygghet både i gruppen och till yrket. Detta överensstämmer med Vygotskis uppfattning om att lärandet bör ske i interaktion med andra för att uppnå nya kunskaper.


> Är man så här superstressad och allting är en bubbla så fick de ju så här tio olika perspektiv. Och ibland så kände de att det kanske inte är bara jag som känner så här, bara jag som känner mig otillräcklig, de andra känner också så. Och att man då hittar olika, ja de gör på det sättet och de gör på det sättet, testa, de kom tillbaka, det funkade faktiskt. Plötsligt så fanns det hopp i dem igen liksom.

Specialpedagogerna beskriver att de handledda inte bara lär genom att reflektera själva, utan även genom att lyssna på de andra medlemmarnas reflektioner. Specialpedagogerna upplever att lärarna blir tryggare i sina roller och att de känner sig mindre ensamma då de får sina problem bekräftade och uppmärksammade. Gruppmedlemmarna får även nya idéer till fortsatt arbete av de andra i gruppen. Genom att få sina idéer bekräftade eller ifrågasatta får de en möjlighet till att justera sitt agerande med hänsyn till detta. En effekt som specialpedagogerna

Författarna tycker att handledning har flera mål. En effekt av handledning är att en tredje part ska ta del av den professionella utvecklingen som sker vid handledning samt vara en kvalitetsgarant i arbetet med, i detta fall, elever (Näslund, 2004). SP1 har tagit del av detta då hon menar att de hon har handlett tar sig tid till eftertanke. Detta har i sin tur gynnat eleverna då lärarna inte har tagit förhastade beslut. SP3 har också varit med om att se positiva effekter av handledning, där en grupp handledda förskollärare har utvecklats i sin yrkesroll och blivit ännu bättre på att handskas med ett barn i behov av särskilt stöd.
**Diskussion**

I nedanstående kapitel diskuteras metod och resultat kopplat till studiens syfte, frågeställningar och litteratur. Därefter presenteras vår slutsats samt diskuteras förslag till fortsatt forskning inom forskningsfältet.

**Metoddiskussion**


**Resultatdiskussion**

detta i en gemensam plan mellan skolledare och specialpedagog. Tillsammans kan de då förmedla de positiva effekterna av handledning till lärarna så att den blir attraktiv för dem.


Med tanke på de tuffa arbetsförhållandena vi själva upplevde ute på skolorna samt litteratur som berättar om det svåra i att vara pedagog i dag, ansåg vi det förvånande att under intervjuutfällena höra att lärarna var negativt inställda till grupphandledning. Med tanke på lärarnas arbetsbelastning trodde vi att handledning skulle ses som en avlastning i deras dagliga arbete samt vara kompetensutvecklande. Vi har under arbetets gång kommit fram till att vi som specialpedagoger kommer att få jobba hårt med att marknadsföra de positiva effekterna av grupphandledning för att öka, inte bara skolledarnas, utan även lärarnas kunskap kring nyttan av handledning.

Vi gick in i studien med förväntningar om att intervjua tre specialpedagoger samt tre skolledare. Då arbetet tog ny inriktning hade rektorernas åsikter varit av stor vikt i vårt arbete. Med facit i hand inser vi att detta hade varit det mest optimala och gett oss tillräckligt med material att utgå ifrån. Vi är medvetna om att vi endast tagit del av en ledares synpunkter kring specialpedagogisk handledning. Det har ändå varit av stor vikt att ta med hennes tankar då dessa stämmer överens med vad samtliga specialpedagogerna vittnar om, d.v.s. ledningens avsaknad av kunskap kring handledning.

**Slutsats**

Sammanfattningsvis drar vi slutsatsen att förutsättningarna för specialpedagogisk grupphandledning är flera. Förutsättningarna vi har presenterat i arbetet är alla beroende av

**Fortsatt forskning**

Med tanke på att det saknas forskningsstudier kring skolledarnas betydelse för grupphandledning samt att vårt arbete visar att skolledares förståelse och stöd av specialpedagogisk handledning är av betydelse, hade vi velat se fortsatt forskning kring detta.
Referenser


http://www.vr.se/download/18.3a36c20d133af0c12958000491/God+forskningssed+20111


Föreläsning

Stade, Ronald (20130912). *Forskningsetiska perspektiv*. Malmö Högskola
Intervjuämnen

Specialpedagogens erfarenhet som handledare
Handledarens roll
En handledande situation
Effekter av handledning

Bakgrundsfrågor

Nedan följer ett antal bakgrundsfrågor. Frågorna handlar om dig själv, din arbetssituation och dina erfarenheter av handledning.

Hur många pedagoger arbetar på skolan?
Hur många elever går på skolan?
Hur är organisationen uppbyggd?

Kön
Kvinna Man

Ålder
Under 30 31- 40 41- 50 51- 60 61 år eller mer

Hur länge har du arbetat på din nuvarande arbetsplats?
Mindre än 1 år 1 - 5 år 6 - 10 år 11 - 15 år Mer än 15 år

Hur länge har du varit specialpedagog?
Mindre än 1 år 1 - 5 år 6 -10 år 11 - 15 år Mer än 15 år

Hur länge har du varit specialpedagog på Din nuvarande arbetsplats?
Mindre än 1 år 1 - 5 år 6 -10 år 11 - 15 år Mer än 15 år

Har du själv någon gång fått grupphandledning?
Ja  Nej

Har du själv deltagit i någon form av handledarutbildning?
Ja  Nej

Hur skulle du bedöma dina kunskaper om handledning?
Goda  Relativt goda  Ganska dåliga
Dåliga

Om det är något som du önskar tillägga eller kommentera och som du tycker vi bör veta är du välkommen att göra det nedan.
Hej!

Vi är två blivande specialpedagoger på Malmö Högskola som precis har påbörjat vårt examensarbete. Vi vill fånga upp erfarenheter kring handledning.

Vi vänder oss till dig som arbetar som specialpedagog och som har erfarenhet av att leda specialpedagogisk handledning. Vi söker dig som upplever att din handledning har bidragit till en ökad professionalitet hos lärare och som i sin tur lämnat synliga avtryck i det dagliga arbetet.

Vidare funderar vi över skolledarnas betydelse och förståelse för handledning. Anser de att handledning är något värdefullt? Hur ser de på handledning som en del i skolans verksamhet? Vilka är deras erfarenheter?

För att få svar på dessa frågor behöver vi även få kontakt med skolledaren.

Det är av stor vikt att du bidrar med din erfarenhet i ämnet så att kunskap sprids vidare då behovet av handledning ökar samtidigt som det finns mycket lite forskning kring specialpedagogisk handledning.

Då vårt examensarbete till stor del ska vara färdigt strax innan jul önskar vi få ditt svar snarast möjligt. Vi räknar med att intervjun tar ca 1 timme. Allt insamlat material kommer att anonymiseras och du kommer att få ta del av och godkänna transkriberingen av intervjun innan vi går vidare.


Vänliga hälsningar,

Monija Tosic & Elin Österberg

Specialpedagogprogrammet, Malmö Högskola
Frågor till specialpedagogen

Berätta om dina erfarenheter som handledare

En handledande situation
Vem tar initiativ till handledning?
I vilket syfte används grupphandledning?
Hur kan en handledande situation gå till?
Vilka yrkeskategorier bestod handledningsgruppen av?
Hur stor är gruppen?
Vilken relation har du till gruppens medlemmar?
Hur lång tid har ni avsatt till era handledningstillfällen?
Hur ofta är tillfällena?
Under hur lång period träffas ni?
Arbetar du efter någon speciell modell?
Utgår du från någon speciell teori vid handledning?

Handledarens roll
Vilka kvalifikationer, kunskaper, färdigheter behöver handledaren ha?
Vilka svårigheter har du stött på vid handledning?
Har du några förväntningar på deltagarna, vilka?
Används olika handledningsmetoder för olika syften och behov? I så fall på vilket sätt?

Effekter av handledning
Har du märkt någon skillnad i verksamheten/organisationen som kan kopplas till grupphandledningen, och hur ser den i så fall ut?
På vilket sätt sker lärande i grupphandledningen?
Vilka förväntningar tror du att lärarna har på handledningen?

Lärarprofession
På vilket sätt stödjer grupphandledning lärarnas professionella utveckling?