



GÖTEBORGS UNIVERSITET

Handledning – av vilken anledning?

En intervjustudie av sex pedagogers beskrivning av grupphandledning i
förskolan

Marie Lövenby

Examensarbete:	15 hp
Program och/eller kurs:	PDG X62 Examensarbete med utvecklingsinriktning
Nivå:	Grundnivå
Termin/år:	VT 2009
Handledare:	Kerstin Marsk
Examinator:	Staffan Stukát

Abstract

Arbetets art: Examensarbete med utvecklingsinriktning 15hp
Titel:Handledning - av vilken anledning?
En intervjustudie av sex pedagogers beskrivning av grupphandledning i förskolan.

Författare: Marie Lövenby
Handledare: Kerstin Marsk
Examinator: Staffan Stukát

Bakgrund

Den svenska förskolan förändras oavbrutet. Barns tidiga lärande uppmärksammas mer och mer. Barnantalet i grupperna har ökat och personaltätheten har minskat. Ekonomin har blivit stramare. Avståndet mellan pedagoger och ledning har ökat. Ökade förväntningar från arbetsgivare, barn och föräldrar ställer högre krav på oss pedagoger. Hur skall jag som pedagog bemöta de ökade kraven på ett professionellt sätt? Utifrån dessa reflektioner har jag funderat på hur det ser ut på olika förskolor. Har pedagogerna tillgång till handledning? Vilka förutsättningar har pedagogerna när det gäller specialpedagogisk grupphandledning?

Syfte

Syftet med studien är att undersöka hur sex pedagoger i förskolan beskriver hur pedagogisk grupphandledning påverkar möjligheten att möta de yrkesmässiga utmaningar de ställs inför i sitt arbete.

Teori

Som teoretisk utgångspunkt har jag valt det sociokulturella perspektivet där utveckling och lärande sker i samspel med andra människor.

Metod

Studien bygger på kvalitativa intervjuer med sex förskollärare om deras uppfattning om handledning. Jag har valt en kvalitativ intervjuform och utifrån intervjuerna har jag kategoriserat och analyserat respondenternas utsagor

Resultat

Resultatet visar att det finns ett stort behov bland de intervjuade pedagogerna av pedagogisk handledning där de får tid till reflektion, råd och stöd i sin verksamhet. Det leder till utveckling och förståelse för både de själva i sin yrkesroll och för verksamheten som de är verksamma inom.

Innehållsförteckning

1 Inledning	1
2 Syfte	2
2.1 Forskningsfrågor.....	2
3 Litteraturgenomgång	3
3.1 Styrdokument	3
3.2Handledningens ursprung och begrepp.	5
3.3Handledningens funktion.....	7
3.4Handledarens roll.....	8
3.5Handledningssamtalet.....	10
3.6 Sociokulturellt perspektiv.....	11
4 Metod	14
4.1 Val av metod.....	14
4.2 Urval	14
4.3 Genomförande	15
4.4 Databearbetning.....	16
4.5 Generaliserbarhet, reliabilitet och validitet	16
4.6 Etik	17
5 Resultat	18
5.1Handledningens uppdrag och struktur.....	18
5.2Handledningens funktion.....	19
5.2.1 - i yrkesrollen	19
5.2.2 - i arbetslaget.....	20
5.2.3 - i verksamheten.....	21
5.3Handledarens roll.....	21
5.4 Rutiner för ämnesval	22
5.5Handledningens innehåll	23
5.5.1 Barn.....	23
5.5.2 Föräldrakontakt.....	24
5.5.3 Pedagogiska frågor	24
5.5.4 Organisationen.....	24
5.5.5 Önskemål om ämnen.	25
6 Diskussion	26
6.1 Metoddiskussion.....	26
6.2 Resultatdiskussion	26
6.3 Slutord	29
6.4 Fortsatt forskning om den pedagogiska handledningen	30
Referenser	31
Bilaga 1	33
Bilaga 2	34

1 Inledning

Den svenska förskolan förändras oavbrutet. Barns tidiga lärande uppmärksammas mer och mer. I förskolans läroplan (Lpfö 98) kan man läsa att en del av lärarens uppdrag är att uppmärksamma och tillgodose barnets möjlighet att lära och utvecklas i en stimulerande och trygg miljö. Att alla barn oavsett ålder, kön och livsmiljö skall ha samma förutsättningar. Pedagogerna skall ge föräldrarna tillfälle att påverka verksamheten.

Under de 25 år som jag har arbetat som förskollärare i olika verksamheter märker jag en tydlig förändring inom förskolan/skolan. Barnantalet i grupperna har ökat och personaltätheten har minskat och en del tjänster har tagits bort, till exempel föreståndarna på förskolorna. Många administrativa uppgifter som föreståndaren ansvarade för har nu lagts på pedagogerna. Ekonomin har blivit stramare. Avståndet mellan pedagoger och ledning har ökat. Enligt Skolverket (2004) har under 1990-talet föreståndartjänsterna avvecklats i kommunerna. I och med det har förskolechef/rektor blivit ansvarig för flera enheter och fler arbetsuppgifter bland annat administration och budget. Samtidigt har det införts ekonomiska besparingar. I Skolverkets rapport (2002) uttalar sig en rektor som tidigare varit föreståndare om sin nuvarande situation på följande sätt.

Jag började för 12 år sedan och det är två helt olika jobb. Från att ha fyra avdelningar till att ha fjorton. Man kan säga att arbetet förändrats till både det bättre och det sämre. Det som blivit bättre är att alla mina medarbetare har varit tvungna att bli mer ansvarstagande, men när du pratar med dem är det inte säkert att de ser detta som något positivt. För de har också fått mycket småsaker som tar deras tid, sådant som de måste fixa. Annars kan man se ett stort kvalitetstapp i förskolan i och med att ledningen försvunnit i stort sett. Vi har lämnat medarbetarna i sticket. Om det ska fungera bygger det väldigt mycket på att vi har en stor kompetens ute som kan ta ett väldigt stort ansvar, annars kan det gå åt vilket håll som helst. Det kan uppstå informell ledning och det kan bli arbetslag som går åt fel håll och det får konsekvenser för verksamheten som sen är svåra att ändra (s.53).

Min upplevelse är också att dagens föräldrar ställer högre krav på verksamheten. Ökade förväntningar från arbetsgivare, barn och föräldrar ställer högre krav på oss pedagoger. Hur skall jag som pedagog bemöta de ökade kraven på ett professionellt sätt? Vid problem eller situationer då det har varit svårt att finna en lösning har jag och mitt arbetslag fått handledning av specialpedagog, vilket har varit mycket tillfredsställande. Med de här upplevelserna har jag funderat på hur det ser ut på olika förskolor. Har pedagogerna tillgång till handledning? Vilka förutsättningar har pedagogerna för att kunna få specialpedagogisk handledning? Hur inverkar den pedagogiska handledningen på pedagogernas yrkesroll och vad bidrar det till i deras verksamhet?

Vi är två studenter som från början hade för avsikt att genomföra studien tillsammans. Vi gjorde intervjuerna och bearbetade datamaterialet gemensamt, men av olika anledningar har vi valt att skriva varsin uppsats. Av den anledningen används ordet vi i resultatdelen och förekommer även i diskussionen.

2 Syfte

Syftet med studien är att undersöka hur pedagoger i förskolan beskriver hur pedagogisk grupphandledning påverkar möjligheten att möta de yrkesmässiga utmaningar de ställs inför i sitt arbete.

2.1 Forskningsfrågor

- Vilka faktorer har betydelse för att pedagogerna ska få handledning?
- Hur är den handledning pedagoger deltar i organiserad?
- Vilka mål har dessa pedagoger med sin handledning?
- Hur påverkar handledningen pedagogerna i deras yrkesroll?

3 Litteraturgenomgång

Litteraturgenomgången inleds med förskolans styrdokument, då det ligger till grund för hur verksamheten skall bedrivas och där pedagogernas ansvar och förhållningssätt belyses. Efter det följer ett avsnitt om handledningens ursprung och begrepp, ett avsnitt om handledningens funktion, samt ett om handledarens roll och ett om handledningssamtalet. Litteraturgenomgången avslutas med ett avsnitt om det sociokulturella perspektivet.

3.1 Styrdokument

Enligt Lpfö-98 skall alla som arbetar inom förskolan arbeta för alla människors lika värde. Verksamheten skall präglas av ett förhållningssätt där alla barns rättigheter och skyldigheter lyfts fram. Barnen påverkas av de vuxna och deras förhållningssätt och det är då viktigt att den vuxne är ett gott föredöme. Det är också viktigt att barnen stimuleras och inbjuds till en verksamhet som bidrar till barnets utveckling och lärande.

Normer och värden

Förskolan skall aktivt och medvetet påverka och stimulera barnen att utveckla förståelse för vårt samhälles gemensamma demokratiska värderingar och efterhand omfatta dem.

Arbetslaget skall

- ansvara för att varje barn får sina behov respekterade och tillgodosedda och får uppleva sitt eget värde,
- ansvara för att förskolan tillämpar ett demokratiskt arbetssätt där barnen aktivt deltar,
- ansvara för att det utvecklas normer för arbetet och samvaron i den egna barngruppen och
- samarbeta med hemmen när det gäller barnens fostran och med föräldrar diskutera regler och förhållningssätt i förskolan (Lpfö 98 s. 8).

Utveckling och lärande

Verksamheten skall bidra till att barnen utvecklar en förståelse för sig själva och sin omvärld. Utforskande, nyfikenhet och lust att lära skall utgöra en grund för den pedagogiska verksamheten.

Arbetslaget skall

- ansvara för att arbetet i barngruppen genomförs så att barnen
 - utvecklas efter sina förutsättningar och samtidigt stimuleras att använda hela sin förmåga,
 - ställs inför nya utmaningar som stimulerar lusten att erövra nya färdigheter, erfarenheter och kunskaper,
 - får stöd och stimulans i sin språk- kommunikationsutveckling,
 - får stöd och stimulans i sin motoriska utveckling,

- ge stimulans och särskilt stöd till de barn som befinner sig i svårigheter av olika slag och
- stimulera barns nyfikenhet och begynnande förståelse av skriftspråk och matematik (Lpfö-98 s.10).

Barns inflytande

De behov och intressen som barnen själva på olika sätt ger uttryck för bör ligga till grund för utformningen av miljön och planeringen av den pedagogiska verksamheten.

Arbetslaget skall

- ta tillvara varje barns förmåga och vilja att ta ett allt större ansvar för sig själv och för samvaron i barngruppen och
- förbereda barnen för delaktighet och ansvar för de rättigheter och skyldigheter som gäller i ett demokratiskt samhälle (Lpfö 98 s.11).

Förskola och hem

Föräldrarna skall inom ramen för de nationella målen vara med och påverka verksamheten i förskolan.

Arbetslaget skall

- föra fortlöpande samtal med föräldrar om barnets trivsel, utveckling och lärande både i och utanför förskolan samt genomföra utvecklingssamtal,
- ge föräldrarna möjlighet att utöva inflytande över hur målen konkretiseras i den pedagogiska planeringen (Lpfö 98 s.12).

Samverkan med förskoleklassen, skolan och fritidshemmet

Förskolan skall sträva efter att nå ett förtroendefullt samarbete med förskoleklassen, skolan och fritidshemmet för att stödja barnens allsidiga utveckling och lärande i ett långsiktigt perspektiv.

Arbetslaget skall

- utbyta kunskaper och erfarenheter med personalen i förskoleklass, skola och fritidshem och samverka med dem samt
- tillsammans med personal i förskoleklassen, skolan och fritidshemmet uppmärksamma varje barns behov av stöd och stimulans (Lpfö 98 s.12).

Enligt Lpfö 98 är det viktigt att ge en god miljö i förskolan som är stimulerande för utveckling, lek och lärande och då behövs det att alla som arbetar i förskolan samarbetar. Det här förutsätter då att det sker en aktiv diskussion i arbetslagen om vad begreppen kunskap och lärande innebär.

Enligt Skolverket (2004) har personalen i förskolan fått ökade krav på sig för att genomföra de strävansmål som ingår i förskolans läroplan. Personalen upplever att förskolans verksamhet har tydliggjorts, däremot är det svårt att genomföra läroplanen på grund av stora barngrupper med mindre personaltäthet.

3.2 Handledningens ursprung och begrepp.

Det finns många olika åsikter om handledningens ursprung. I det här avsnittet skall jag först beskriva några av dessa. Därefter tar jag upp olika författares beskrivning av begreppet handledning.

Kaare Skagen, filosofie doktor i pedagogisk handledning, skriver i Kroksmark & Åberg (2007) att engelska studenter på 1800-talet använde begreppet coach för att beskriva en lärare som undervisade eleverna individuellt inför en examen. Som handledning utvecklades coaching ursprungligen inom idrotten i USA. Numera ses den som en reflektions- och samtalsmetod för att lyfta fram individers egna utvecklingsmöjligheter. Enligt Näslund & Granström (1995) så härstammar handledning dels från lärlingsutbildningen och dels från den akademiska världen. De refererar till Knut Gordon som anser att den moderna handledningsmetodiken har sitt ursprung i den amerikanska socialarbetarutbildningen från början av 1900-talet och från utbildning av psykoanalytiker i Europa på 1920-talet. I Norge fick den pedagogiska handledningen stort inflytande genom norrmannen Torgeir Bues. Han arbetade i början på 1950-talet på lärarhögskolan i Kristiansand som praktikskoleansvarig och höll kurser över hela landet för blivande handledare. Bues skrev den första norska fackboken om pedagogisk handledning (Kroksmark & Åberg, 2007).

Handledning används inom olika yrkesområden. Inom psykosocialt arbete har handledning använts sedan mitten av nittonhundratalet och från senare delen av nittonhundratalet används även handledning i förskolor och skolor. Det är då framför allt psykologer som har arbetat som handledare (Bladini, 2004). Bladini är disputerad inom området handledning. Handledning inom yrkesutbildning har under de senaste åren ökat i Sverige. Franke skildrar i Näslund & Granström (1995) att handledning i lärarutbildningen har sitt ursprung från den humanistiska psykologin vilket karakteriseras av att deltagarna har en nära relation påverkad av empati. Franke anser att denna sorts handledning har vuxit fram från olika traditioner till exempel den fenomenologisk/humanistiska som är inriktad på handling och reflektion och den positivistiska som betonar övning och korrektion.

Enligt Lauvås och Handal (2001), båda professorer vid pedagogisk forskningsinstitut vid Universitetet i Oslo, är ordet handledning en benämning på en verksamhet med olika riktning; handledning, konsultation och rådgivning. Med handledning menar de att handledaren är ett stöd för den som handleds i dennes inlärnings- och utvecklingsprocess, konsulent eller rådgivare är en person som arbetar för en verksamhet som sysslar med konsultation respektive rådgivning. Liknande åsikter har Sahlin (2004), lektor vid lärarhögskolan i Stockholm, när hon refererar till Emsheimer, nämligen att målet med handledningen eller vad som sker i handledningssamtalen mellan handledare och den/de handledda avgör vilken term man skall använda för begreppet handledning. Sahlin noterar även att Hammarström-Lewenhagen och Ekström förklarar begreppet handledning som en pedagogisk metod för olika sorters kompetensutveckling. Hammarström-Lewenhagen (2006) som är lektor i pedagogik, har jämfört olika författares definition av begreppet handledning och beskriver den gemensamma egenskapen som en pedagogisk metod för att utveckla olika kunskaper.

Näslund & Granström (1995), båda psykologer vid Linköpings universitet, beskriver handledning mellan olika personer där en mer kunnig person förmedlar kunskap och erfarenhet till en mindre kunnig person. I handledningen sammanflätas också teoretiska kunskaper med praktisk kunskap. Av en annan åsikt är Nordström i Sahlin (2004) när hon

skriver att karakteristiskt för pedagogisk handledning är ett samtal mellan olika personer där man lär sig av varandra, där alla personers tankar, erfarenheter och värderingar är lika viktiga.

På liknande sätt menar Gjems (1997) som arbetar på lärarutbildningen vid Högskolan i Vestfold, Norge, att handledning kan ses som en mycket specifik inlärningsprocess där deltagarna i en handledningsgrupp utvecklar sin kompetens genom sina egna tankar och känslor samt sina och andras olika erfarenheter, kunskaper och värderingar. Gjems har ett systemteoretiskt perspektiv på handledning med relationsinriktat fokus. Det här betyder då att det inte är i de individuella eller yrkesmässiga färdigheterna som kvalitet utvecklas utan i relationerna mellan människor. Liknande åsikter har Pertoft & Larsen (2003), båda docenter i pedagogik, när de beskriver handledning i grupp som en förändringsprocess för yrkesverksamma vilket har till syfte att ta tillvara och utveckla den samlade kompetens som finns i handledningsgruppen.

Det finns också olika modeller av begreppet handledning. Bland annat skriver Lauvås & Handal (2001) att i olika typer av utbildning, till exempel hantverksutbildning och forskarutbildning förekommer det att man i dag till viss del handleder efter den traditionella lärlingsmodellen, vilket innebär att en mästare visar och instruerar en lärling hur denne skall utföra olika uppgifter. I lärlingsmodellen finns det bara ett sätt att lösa ett problem eller en uppgift. Persson & Rönnerman (2005) hänvisar till Gordon som framhåller:

Att handledning är en pedagogisk metod /.../ att handledning sker genom att en kunnig person inom ett yrkesområde fortbildar en annan mindre kunnig person inom samma yrkesområde (s.19).

En annan modell som förekommer av handledning är kollegahandledning. Inom skolan fungerar denna handledning genom att en enskild lärare får hjälp av kolleger att vidareutveckla sitt lärararbete. Eftersom lärarna innehar en personlig kunskap och kompetens bidrar denna handledning till att lärarna utvecklar en gemensam yrkesetik och yrkeskunskap och får då en gemensam kunskapsbas (Lauvås, Hofgaard, Lycke, Handal, 1997). Vidare skriver de att när det gäller pedagogisk handledning av yrkesverksamma lärare utgår denna handledning ifrån lärarnas egna erfarenheter, kunskaper och konkreta exempel i deras egen vardag. Detta bidrar då till pedagogiska diskussioner och reflektioner.

Begreppet handledning är svårt att definiera enligt Bladini (2004) eftersom det har olika betydelse i olika sammanhang. Hon beskriver:

Ett sätt att försöka fånga fenomenet handledning är att beskriva det som en form för påverkansprocesser (s.21).

3.3 Handledningens funktion

Detta citat väckte tankar hos mig när jag läste det.

Som pedagog är vi part i målet; vi tycker att det är märkligt att vi måste kalla något för "pedagogisk" handledning med tanke på att all handledning i sig är en pedagogisk verksamhet. Om en handledning inte ska vara pedagogisk, vad ska den då vara? (Lauvås & Handal 2001 s. 42).

I det här avsnittet berättar jag om olika författares syn på syftet med handledning och ändamålet med den.

Avsikten med all handledning enligt Bladini (2004) är att de medverkande skall få tillfälle till lärande och utveckling. Om man arbetar inom vård och omsorg blir man ibland erbjuden handledning för att få en chans till utveckling och lärande i sitt yrke, men också för att ge en bra kvalificerad behandling av en elev, barn eller klient. Bladini anser också att handledning kan vara till hjälp för pedagoger att reflektera, se olika möjligheter och förändra sitt tänkande och arbetssätt för såväl ett enskilt barn som en barngrupp. Bladini (2004) har gjort en avhandling i vilken syftet var att se hur specialpedagoger beskriver handledning med pedagoger i förskolan och skolan. De specialpedagoger som ingick i Bladinis undersökning säger att det huvudsakliga målet med handledning är att barnet skall må bra och få det bättre. De poängterar också att pedagogerna skall bli stimulerade och bli stärkta i sin roll som pedagoger.

Enligt Näslund & Granström (1995) bidrar handledning till kompetensutveckling för de yrkesmässiga. De definierar grupphandledningens funktion för människor som arbetar inom socialt arbete och i förskola/skola som ett sätt att ta tillvara och utveckla den kompetens som finns i gruppen, vilket då bidrar till god behandling och service för barnet/klienten. De anser att syftet med handledning varierar beroende på i vilken situation handledningen utförs. De delar in syftet i fyra olika mål; Det första syftet är *kunskapsinläring* som gäller handledning för studerande. Det andra syftet är *färdighetsutveckling* vilket sker i grupphandledning och innebär att deltagarna skall utveckla ett gemensamt yrkesspråk. Det tredje syftet är *personlig utveckling* vilket ingår i de flesta handledningarna och innebär att uppmärksamheten inriktas på personlig utveckling och dennes förhållningssätt och det fjärde syftet är *integrerad yrkesskicklighet*. Detta innebär att handledningen sker i grupp och de som handleds skall genom att reflektera över olika situationer ges möjlighet att se ett sammanhang mellan sina akademiska kunskaper och den praktiska verksamheten. Gjems (1997) ser på handledningens funktion i ett helhetsperspektiv. Hon menar bland annat att de som handleds skall ges möjlighet att samtidigt som de befinner sig i sin verksamhet också skall kunna se den på avstånd och därigenom reflektera över sitt handlande och sina relationer till omgivningen. Det vill säga de som handleds måste var och en kunna se sin egen delaktighet i situationen. På så sätt kan de som handleds tillsammans genom diskussioner koppla de teorier de lärt sig till sina praktiska erfarenheter.

Handledning är kompetensutveckling, hävdar Lauvås & Handal (2001). Om det uppstår ett problem, behöver man för att bli medveten om det, stöd utifrån av en samtalspartner som inte tar något för givet i tänkandet och handlandet. Genom att försöka tänka på ett annat sätt utsätter man sig för en växling mellan en förförståelse och det man strävar efter att begripa. Man blir medveten om sina tankar och sitt handlande. Vidare poängterar författarna att det är viktigt att se handledning som ett redskap för att kunna sätta namn på, analysera och bedöma

sina funderingar eller problem. Genom handledningsmöten får man tid att tillsammans i lugn och ro reflektera över olika problem. Problem som kan kännas obegripliga, oklara och obehagliga kan bli lättare att förstå och hantera. Författarna uppmärksammar också vad som ofta sker i förhållandet mellan kollegor i ett arbetslag som har arbetat ihop under en längre tid, nämligen att de utvecklas och formas efter varandra. Detta medför många gemensamma värderingar och handlingar men eftersom pedagogerna har olika erfarenheter, kön och värderingar, tänker och handlar de olika. Detta kan då vara viktigt att diskutera tillsammans och man står inte ensam. Kollegahandledning i skolan och dess betydelse uppmärksammar Lauvås, Hofgaard Lycke & Handal (1997). Många lärare arbetar ensamma och deras kompetens och kunskaper om sitt arbete är personliga och lärarna har då många gånger svårt att beskriva sin kunskap. Genom att få handledning tillsammans med andra lärare öppnas möjligheten till reflektion över sitt arbete och sin kunskap. På detta sätt sker en personlig utveckling, samt möjlighet att hitta en gemensam kunskapsbas och arbetssätt, vilka bidrar till trygghet. Härigenom skapas en förståelse för varandras sätt att tänka och arbeta.

I många skolor i de lägre årskurserna samarbetar förskollärare, grundskollärare och fritidspedagog i ett arbetslag. Wahlström (1996) menar att det är ett bra arbetssätt, men eftersom pedagogerna har olika utbildning, arbetsvillkor och lön kan det uppstå problem. För att då förstå varandra och dela med sig av sina olika kompetenser och erfarenheter är handledning tillsammans med en utomstående handledare många gånger väldigt positivt. Hon anser också att handledning kan vara till hjälp för en person som under en tid varit sjukskriven på grund av stress och skall börja arbeta igen. Då är det bra att ha någon att prata med, eftersom det är lätt att falla tillbaka i gamla mönster. Vidare skriver Wahlström om vikten av handledning om man är ny i yrket. Då kan man behöva handledning för att sortera alla nya intryck och för att få hjälp med att se vad som är mer eller mindre väsentligt och genom detta utveckla sin egen yrkesroll.

Skolverket (2002) menar att målet med handledning av pedagogiskt yrkesverksamma är att förbättra verksamheten i förskola/skola och utifrån pedagogernas egna erfarenheter och kunskaper uppmuntra och utveckla dem i deras yrke. Handledningen kan ses som kompetensutveckling och utförs ofta av en extern handledare med egen lärarutbildning i botten.

3.4 Handledarens roll.

Angående handledarens roll, definierar ett flertal författare denna roll på olika sätt. I följande avsnitt har jag valt att ta upp några olika författares definition av handledarens roll.

I Kroksmark & Åberg (2007) skriver Handal att den kompetens som en handledare skall ha beror på i vilket sammanhang handledaren skall handleda. Han beskriver handledaren på två olika sätt. Den ena handledaren kallar han en guru. Enligt Handal måste en sådan handledare vara väldigt duktig i sitt yrke, eftersom handledaren fungerar som en modell och lär ut sitt yrke praktiskt för den som handleds. Den andre handledaren som Handal beskriver kallar han en kritisk vän. Den här handledaren vill få den han handleder att reflektera och bli medveten om sitt egna sätt att tänka och handla i olika situationer och därigenom vidareutveckla sina kunskaper och erfarenheter i sitt yrke. Det är viktigt att denna handledare stödjer och utmanar den som handleds både under reflektionstiden och efteråt när beslut och val ska tas. Handal betonar att båda dessa handledare bör ha höga kvalifikationer i sina yrken, men att deras

handledarroller ser olika ut. En blandning av dessa två handledare är enligt Handals åsikt den bästa handledare.

Hammarström-Lewenhagen i Persson & Rönnerman (2005) betonar vikten av att handledaren har kunskap om hur man skapar goda möjligheter till reflektion. Enligt författarna rör det sig om de tre nyckelbegreppen *tydlighet*, *tillförlitlighet* och *tidsanvändning*. Detta innebär att handledaren måste vara tydlig med att berätta hur samtalen är organiserade, anledningen till handledning och hur ofta eller länge samtalen skall pågå. Detta bidrar till trygghet för den/de som handleds. Normell (2002) anser också att det är viktigt att tiderna hålls. Det betyder att handledaren börjar och slutar när hon ska, även om det saknas personer eller att man kanske håller på att diskutera något mycket intressant när tiden är slut. Handledaren ska tala om för gruppen första gången om det är ämnen som hon/han inte vill arbeta med, så att deltagarna i handledningsgruppen är införstådda i det. Utifrån detta får gruppen komma med idéer på vad som skall ingå i handledningen. Det gör att gruppens förtroende för handledaren ökar, om man vet vad som gäller.

Enligt Lauvås & Handal (2001) är handledarens huvudsakliga uppdrag att få de som handleds att integrera den praktiska vardagen med sina egna erfarenheter, värderingar och teoretiska kunskaper. Att tillsammans komma fram till en lösning på problemet och hur man på bästa sätt skall handla i en konkret situation. Handledaren skall få lärarna medvetna om att deras handlande styrs av deras egna kunskaper, erfarenheter och värderingar. Då är det viktigt att handledaren är trygg i sin egen roll eftersom hon/han kan möta på motstånd hos personer som skall handledas. De här personerna kanske tycker att de redan vet eller att ingen ska komma och tala om hur de skall göra. Författarna menar att handledarens uppgift då är att i första hand låta den som handleds bestämma vad som skall tas upp, vilket medför att handledaren måste problematisera det som den handledde bekymrar sig för eller vill åstadkomma. Handledaren måste visa sin erfarenhet, ställa krav, kritisera och bedöma handlingar.

Både Gjems (1997) och Persson & Rönnerman (2005) menar att det också är viktigt att handledaren har huvudansvaret för att samtalen inte spårar ut, förmåga att styra upp samtalen, att diskussionerna hålls till de frågor som ställs samt se och lyssna in alla personerna i handledningsgruppen. En annan viktig aspekt för handledare menar Gjems (1995) är att handledaren kan ge emotionellt stöd och visa sympati för den handledde när den vill ha hjälp och behöver råd om ett problem. Hon anser också att handledaren måste vara engagerad, det vill säga kunna ställa de rätta frågorna för att kunna förstå svårigheterna så ingående som möjligt. Gjems menar också att det bästa är om handledaren har samma utbildning och gärna samma tjänsteställe, men inte arbetar i samma arbetslag som de som handleds, eftersom handledaren då kan delta i diskussionerna med samma förutsättningar. Men hon betonar att det är viktigt att handledaren inte diskuterar egna problem i handledningsgruppen.

Wahlström (1996) anser att den person som är handledare helst skall ha olika kunskaper, både teoretiska och praktiska såsom kunskaper om relationer mellan personer, handledningsteknik och vara insatt i hur förhållandena är på den arbetsplats där hon/han skall handleda. Handledaren bör vara professionell och ha egen erfarenhet av liknande grupper och få de som handleds att upptäcka sina egna värderingar och fördomar eftersom de ofta påverkar hur man bemöter barnet/barnen. För att pedagogerna skall växa i sin yrkesroll måste handledaren sätta igång en process i dem. Liknande åsikter har Näslund & Granström (1995) som menar att handledaren skall ha teoretiska kunskaper, vara insatt i den handleddes yrkessituation och skall ha arbetat på liknande arbetsplats som den som handleds. De anser också att det inte skall finnas någon personlig relation mellan handledaren och den/de som handleds.

Både Normell (2002) och Wahlström (1996) är av samma åsikt, då de anser att det är lättare om handledaren är extern, eftersom den som kommer utifrån ofta har en auktoritet och är okänd. Många gånger är känsliga ämnen lättare att prata om med en person som inte är involverad i arbetsplatsen och som inte är insatt i de olika ”rollerna” som pedagogerna har. Handledaren kan se, lyssna in och förstå pedagogerna med andra ögon.

3.5 Handledningssamtalet

Till att börja med skriver Gjems (1997) att handledningsgruppen bör, för att välja innehållet i samtalet ha några kriterier att utgå ifrån. Det kan till exempel vara akuta ärenden och frågor som har betydelse för alla i gruppen eller en enskild. I ett systemteoretiskt perspektiv som Gjems förespråkar koncentreras handledningssamtalen på de frågor som deltagarna i gruppen har. Enligt författaren använder handledaren sig av cirkulära frågor för att utveckla och stimulera de handledda att tänka på nya sätt. De här frågorna är ett försök att beskriva hur olika delar i en situation eller händelse påverkar varandra.

Gjems delar in dessa frågor i fyra olika typer:

- *frågor som utforskar* tar upp frågor som berör de olika personerna i verksamheten för att på så sätt förstå varandra och därigenom finna olika lösningar på hur man kan samverka. Här tas det också upp relationer mellan deltagarna och frågor om olika värderingar för att deltagarna skall förstå hur man påverkar varandra och reagerar på förändringar.
- *frågor om konsekvenser* tar upp *hur-frågor*. Den handlar om effekten och reaktionen i olika situationer i möten med och mellan olika personer.
- *triadiska frågor* ställs för att uppmärksamma deltagarna i gruppen hur en tredje person påverkas av förhållandet mellan två andra personer.
- *hypotetiska frågor* handlar om framtiden, till exempel vad framtida följder kan bli på en eventuell förändring av något slag.

I handledning jobbar man med att få ett helhetsperspektiv genom att belysa ömsesidigheten mellan den fråga man behandlar, de personer, kolleger eller målpersoner som påverkas av den och externa påverkansfaktorer. Det är viktigt att titta på vilka influenser deltagarna själva utsätts för från kolleger, målpersoner och väsentliga externa förhållanden. Samtidigt är det viktigt att titta på hur de själva påverkar andra. I handledning är det också aktuellt att analysera förändringsplaner och vilka effekter dessa kan få på målpersoner, kolleger och externa faktorer (Gjems, 1997, s.30).

Lauvås & Handal (2001) beskriver handledaren som bedriver handledarsamtal som ett eget instrument och samtalet är då ett verktyg. De menar att reflekterande handledning bara kan ske genom samtal. De anser också att i det yrkesmässiga handledningssamtalet skall inte vikten läggas på det emotionella och känslomässiga utan på innehållet och den intellektuella nivån. Författarna anser att man i lärarkretsar ofta stöter på uppfattningar om att det första man måste skapa i ett handledningssamtal är tillit och trygghet innan man tar upp det som är väsentligt. Detta anser de är fel för de menar att tillit är något man förvärvar inte utformar. De flesta handledningssamtalen omfattas oftast av frågor och det är då viktigt enligt Lauvås & Handal att det ställs öppna frågor. Detta sätter då igång en tankeverksamhet och en utveckling hos dem som handleds. Slutna frågor förnekar eller bekräftar det vi tror oss veta och leder till kortfattade svar till exempel, Kom du i tid till skolan?

Det viktigaste i själva frågeställningen är att man försöker ställa fler öppna än slutna frågor. Att ställa öppna frågor utgör en utvecklingsuppgift för de flesta av oss. Det vi nästan automatiskt gör då vi ska sätta oss in i ett område är att vi utformar vissa antaganden om vad detta går ut på; därefter börjar vi fråga för att få dessa antaganden bekräftade eller förnekade (Lauvås & Handal, 2001, s.274).

Lauvås & Handal (2001) anser att man i handledningssamtalen bör välja ut ämnen som är yrkesmässigt viktiga och att temat måste beröra alla som deltar i samtalet. Dessa ämnen kan vara allmänna och rutinartade som man inte brukar reflektera över i vardagen. Genom att diskutera dessa kan man se dem med olika ögon, utifrån olika perspektiv.

För att kunna förstå vad som sker i ett handledningssamtal belyser Bladini (2004) tre områden ur social systemteori och hur personerna i samtalet påverkas av varandra. De tre områden hon beskriver är *observatörsposition, system och omgivning samt distinktion*. I *observatörsposition* ses iakttagarens ställning och de observationer den gör som ett underlag för hur världen delas in i system. Observationerna delas i första och andra ordningen. I första ordningen är det observatören, vilket här är handledaren som bestämmer innehållet i samtalet. I andra ordningen rör det sig om både observatören (handledaren) och det som observeras, vilket betyder att observatören blir delaktig i det system hon iakttar.

Vårt sätt att beskriva ett fenomen går inte, enligt observationer av andra ordningen, att skilja ut från hur vi upplever det (Bladini, 2004, s.49).

Detta innebär att observatören i andra ordningen blir partisk. I det andra området *system och omgivning* delas omvärlden in i olika system. Dessa system skiljer sig från omvärlden med olika gränser, vilket sätts efter vad som skapar mening mellan människor. Ett system kan vara till exempel barngruppen i förskolan som hör ihop på grund av ålder. Det är en fördel att dela in sin omgivning efter system. Enligt Bladini är människan endast en del av ett större system och kan då inte ha kontroll över helheten. När människan gestaltar omvärlden är hon själv alltid en del av den. Detta innebär att i handledningssamtalen när pedagogerna beskriver ett ämne, till exempel barnet som skall diskuteras beskriver pedagogen även en del av sig själv. Genom ömsesidig påverkan pedagogerna emellan ges det möjlighet att få mer förståelse både för sitt egna och andras sätt att tänka och handla. Det tredje området *distinktion*, kan ses som en sorts social konstruktion det vill säga ett specifikt ämne. När en pedagog tar upp ett problem i handledningssamtalet som skall diskuteras måste problemet avgränsas och därmed välja ut det som är relevant.

3.6 Sociokulturellt perspektiv

I följande avsnitt har jag tagit hjälp av det sociokulturella perspektivet, eftersom studien handlar om att reflektera och lära av varandra, vilket stämmer väl överrens med det sociokulturella perspektivet.

Säljö (2000) berättar om Jean Piaget som var en schweizisk forskare vars intresse var hur kunskaper skapas. Piaget menade exempelvis att lärarna inte skulle föreläsa för eleverna utan istället uppmuntra dem att göra egna undersökningar. Han företrädde kognitivism, vilket innebär att man lär sig med hjälp av de tidigare erfarenheter man har och att reflektera över ny

kunskap. Enligt Piaget utvecklas människan genom samspel med omvärlden. Han talar om assimilation som innebär att individen registrerar kunskaper om miljön runt om sig och ackommodation som innebär att individen tar till sig och förstår den nya kunskapen och anpassar sig till den. Detta stämmer överens med det sociokulturella perspektivet, men nackdelen med kognitivismen som därmed skiljer sig från det sociokulturella perspektivet är att den är väldigt inriktad på den enskilda individen och dess tänkande, och att inläringen sker genom att reflektera enbart kring sina egna kunskaper. I det sociokulturella perspektivet tillägnar man sig däremot kunskap genom att tillsammans med andra reflektera och tillgodogöra sig deras erfarenheter.

En förgrundsgestalt av det sociokulturella perspektivet var Lev Vygotsky, en teoretiker från Ryssland som verkade på 1900-talet. Till skillnad från Piaget betonade Vygotsky att individen lär sig och utvecklas genom att reflektera över sina egna erfarenheter tillsammans med andra. Vygotsky tar upp tre olika sätt, inläring genom imitation, instruktion och samarbete. Han anser att en individs utveckling inte kan avskiljas från det sociala samspelet och att man först måste lära sig för att utvecklas. Vygotsky menar också, att för den mentala utvecklingen har språket en stor betydelse (Vygotsky).

Enligt Säljö (2000) är grundtanken i ett sociokulturellt perspektiv att människor kommunicerar med varandra och därigenom för sina olika erfarenheter och tankar vidare. Att det är genom samspel med andra personer och sina egna aktiviteter som en individ lär sig hur den ska tänka och handla. Därigenom får individen också en förståelse för omvärlden. Han skriver vidare att det centrala i ett sociokulturellt perspektiv är *hur* man kommunicerar och använder sitt språk. Genom att personerna i ett samhälle samtalar med varandra och delger varandra sitt kunnande och sin erfarenhet lär man sig olika kunskaper, kulturer och språkliga uttryck beroende på var man befinner sig i världen. Säljö menar vidare att kunskap är socialt konstruerad vilket innebär att i sociala samspel utformas kunskap. Detta överensstämmer med Dysthe (2003) eftersom hon betonar att, i det sociokulturella perspektivet är det endast tillsammans med andra människor i olika sociala sammanhang och situationer som individen lär sig och utvecklas.

I det sociokulturella perspektivet är *hur* inläring sker viktigt. Om man inte är medveten om varför man skall lära sig, är det svårare att förstå och behålla en kunskap. Det grundläggande är *vad* man lär sig i den miljö eller i det förhållandet personen befinner sig (Säljö 2000). Miljön tar också Dysthe (2003) upp när hon anser att den miljö man befinner sig i påverkar om man är motiverad att lära sig. Det vill säga, om den grupp som man ingår i inte ser kunskap som något viktigt blir man själv inte motiverad att lära sig.

Säljö (2000) anser att det finns ett samband mellan tänkandet och kommunikationen. Eftersom personer samtalar med varandra bidrar det till nya infallsvinklar på det egna tänkandet och agerandet. Han betonar att de inte får likställas, av den orsaken att man inte alltid säger det man tänker. Man kanske gör det man säger men inte det man innerst inne tänker. En annan orsak, menar han, är att många gånger används ord och begrepp på ett korrekt sätt utan att personen förstår innebörden och har då svårt att förklara vad den menar. Säljö anser också att i ett sociokulturellt perspektiv kan tänkandet vara ett gemensamt förlopp mellan människor i ett samtal. Genom att diskutera ett gemensamt problem och hur det skall lösas, kan man tillsammans komma fram till en lösning.

Dysthe (2003) tar upp språkets betydelse och vikten av det. Språket är grunden till allt lärande och genom detta får man möjlighet att tillägna sig kulturen och dess historiska traditioner i det

samhälle man tillhör. Människor lär sig att använda språket för att påverka andra och med hjälp av kommunikation forma sig själva och andra människor.

Sammanfattningsvis kan man se att i det sociokulturella perspektivet har det sociala samspelet stor betydelse för individers språk, tänkande och utveckling.

4 Metod

Målet med studien var att undersöka på vilket sätt pedagogerna i förskolan beskriver hur pedagogisk grupphandledning påverkar möjligheten att möta de yrkesmässiga utmaningar de ställs inför i sitt arbete.

4.1 Val av metod

Undersökningen som är kvalitativ, genomförs med hjälp av intervjuer och åskådliggör sex pedagogers syn på faktorer, organisation och målsättning med specialpedagogisk handledning.

Kvale (1997) anser att intervjuer är en grundläggande form för mänsklig samverkan vilket innebär att man samtalar och svarar på olika frågor. Genom personliga samtal har vi möjlighet att utbyta erfarenheter, uppfattningar och förväntningar. May (2001) menar att man, genom att använda sig av kvalitativa personliga intervjuer jämfört med en kvantitativ metod, kan få en större förståelse och djupare kunskap om pedagogernas upplevelser och erfarenheter. "Den kvalitativa forskningsintervjun har som mål att erhålla nyanserade beskrivningar av olika kvalitativa aspekter av den intervjuades livsvärld; den arbetar med ord, inte siffror" (Kvale 1997, s.36). Enligt Stukat (2005) är denna metod flexibel och lätthanterlig. Man utgår från huvudfrågor samtidigt som man har möjlighet att ställa individanpassade följdfrågor. Huvuduppgiften för det kvalitativa synsättet är att tolka och förstå de resultat som framkommer, inte att generalisera, förklara och förutsäga, säger Stukat (2005). Om syftet med en undersökning är att studera hur en större grupp människor uppfattar ett visst ämne utan att där i ge djupgående svar är enkäter mindre tidskrävande enligt Kvale (1997). Eftersom vi valde en liten undersökningsgrupp bestående av sex pedagoger, ansåg vi att intervju passar som metod, eftersom vi intervjuare då ges möjlighet att ställa följdfrågor och därmed få djupgående svar.

4.2 Urval

Intervjun är halvstrukturerad och grundar sig på sex pedagogers upplevelser av grupphandledning i förskolan, i en kommun i västra Sverige. Urvalet av undersökningspersonerna är strategiskt med följande kriterier:

- de skulle vara utbildade förskollärare
- de skulle ingå i en kontinuerlig handledningsgrupp ledd av en specialpedagog
- informanterna skulle vara obekanta för oss sedan tidigare

I första hand kontaktades pedagoger som hade möjlighet att delta och var intresserade av att dela med sig av sina erfarenheter av grupphandledning. Enligt Stukat (2005) är detta en urvalsundersökning och innebär att den är minst tidskrävande. För att samla en grupp informanter kontaktades specialpedagoger och en rektor i kommunen. Pedagogerna som deltog i studien var alla kvinnliga förskollärare från sex olika förskolor och samtliga deltog i

kontinuerlig handledning av specialpedagog på sina arbetsplatser. Pedagogerna var verksamma i olika upptagningsområden vilket betyder att såväl närmiljö som ekonomiska, kulturella och sociala omständigheter skiljde sig åt i deras arbetsförhållanden. Fyra av informanterna handleddes av samma specialpedagog i respektive arbetsgrupp. Den femte handleddes av en annan specialpedagog i sitt arbetslag medan den sjätte informanten hade ytterligare en annan specialpedagog.

4.3 Genomförande

Inledningsvis studerade vi frågeställningarna i syftet för att ta fram relevanta intervjufrågor som stämde överens med de frågeområden vi tyckte var viktiga för vår undersökning. Efter det utfördes en pilotintervju för att försöka säkerställa, justera och utforma de grundläggande frågorna till den slutgiltiga intervjun. Arbetet med pilotintervjun gav möjlighet till övning, reflektion och kunskaper som kom till nytta vid de följande intervjuerna. Stukát (2005) menar att det är fördelaktigt att genomföra en pilotintervju för att se om frågorna är relevanta för undersökningen och för att få bort brister i frågeställningarna. Kvale (1997) anser att man genom provintervjuer ökar kvaliteten på de efterkommande intervjuerna, bland annat för att förmågan att skapa ett tryggt och stimulerande samspel förbättras.

Undersökningen omfattar endast utbildade förskollärare då vi ville att våra informanter skulle ha en pedagogisk utbildning. För att kunna hitta dessa förskollärare krävdes upprepade kontakter med specialpedagoger och rektor. Det var svårt att få tag i dem på grund av att de var upptagna av möten och utbildningar eller var sjuka. För att kunna starta med arbetet ringde vi på eget initiativ till fyra olika förskolor för att förhöra oss om de deltog i handledning och i så fall hur ofta. Vi sökte pedagoger som hade kontinuerlig handledning. De här samtalen gav inga resultat eftersom tre utav de fyra förskolorna hade handledning endast vid behov och på den fjärde förskolan förekom ingen handledning.

Efter att fått vetskap av specialpedagogerna och rektorn om vilka förskolor som bedrev handledning med specialpedagog tog vi kontakt med sex av dessa genom telefonsamtal. Vi gav en kort presentation av oss själva och berättade om syftet med studien. Det framhölls också att det var frivilligt att vara med i den här studien och att det endast var vi som hade tillgång till materialet. Samtliga tillfrågade pedagoger var positiva till att bli intervjuade och med dessa gjordes då en överenskommelse om tid och plats för intervjun, vilket pedagogerna fick bestämma. De tillfrågades också om vi båda fick närvara vid intervjutillfället och om det var tillåtet att banda intervjun. May (2001) menar att det finns både för och nackdelar med att använda bandspelare vid intervjuer. Fördelarna är att det är lättare att tolka svaren vid utskrift, medan nackdelen är att informanten kan bli hämmad av bandspelaren. Pedagogerna godkände att vi båda var med och att det användes bandspelare vid intervjuerna. Information om ungefärlig tid som behövde avsättas gavs också. I god tid innan intervjuerna skickades via e-post ett informationsbrev till informanterna (bilaga1).

Under en tvåveckorsperiod genomfördes intervjuerna. Fyra pedagoger valde att intervjuas på sina respektive arbetsplatser, medan de två andra pedagogerna föredrog att lägga intervjun på annan plats. Intervjuerna startades med några inledande frågor som följdes av ett antal huvudfrågor (bilaga2) och följdfrågor utifrån informanternas svar. Vi var båda med vid genomförandet av intervjuerna med fem av de sex pedagogerna. Huvuddelen av samtalet hölls av en av oss medan den andra var i bakgrunden för att ha tillfälle att iaktta och lyssna in.

Fördelen med att vara två intervjuare är enligt Stukat (2005) att ”två personer kan upptäcka mer än vad en person gör” (s.41). Tiden för varje intervjutillfälle varade cirka 30 minuter. Jag och min studiekollega ledde tre intervjuer var som spelades in på en mp3-spelare, eftersom vi på så sätt hade möjlighet att aktivt koncentrera oss på intervjun. Det medförde att vi kunde ställa lämpliga följdfrågor utifrån de svar som informanterna gav.

4.4 Databearbetning

Arbetet med utskrifterna underlättades av att intervjuerna var bandade och dessa kunde då spelas upp flera gånger. Utskrifterna gjordes i nära anslutning till intervjuerna, antingen samma dag eller dagen efter för att kunna ha samtalet aktuellt i minnet och göra det möjligt att förtydliga eventuella otydligheter. Vid utskrifterna av intervjuerna fick vi en första överblick över materialet. Att vi båda deltog i arbetet med utskrifterna ledde till att vi på ett tidigt stadium fick möjlighet att diskutera tolkningar av svaren och även uppmärksamma betydelsefulla formuleringar. Redan under utskriften började bearbetningen av underlaget. Intervjuerna avidentifierades, då full sekretess var utlovad och då det därmed inte fanns någon möjlighet att spåra informanterna. Varje svar numrerades och försågs med en för personen specifik färg för att kunna urskilja de olika svaren på respektive intervjufråga. Vi utarbetade ett rutnär där vi satte in deras svar. Vid bearbetningen av svaren framträdde fem intressanta ämnesområden. Vi kunde utifrån dessa områden både se mönster i pedagogernas svar men även vissa variationer.

4.5 Generaliserbarhet, reliabilitet och validitet

Kvalitativa undersökningsresultat med små urval ger ingen signifikans enligt Stukat (2005) och har därför en lägre bevisnivå, dock gjordes en så likvärdig jämförelse som möjligt av pedagogernas svar genom att använda semistrukturerade intervjufrågor. Då antalet intervjuer var begränsade gjordes inga anspråk på att generalisera resultatet. Det gick dock att urskilja i vårt resultat att pedagogerna, som trots att de var verksamma i olika upptagningsområden, i stort sätt gav liknande svar. Detta kan tyda på att även andra pedagoger som har handledning, som inte deltagit i vår studie, skulle kunna ge liknande svar om sina behov av pedagogisk handledning.

I denna undersökning var endast utbildade förskollärare representerade. Vidare var det endast kvinnliga pedagoger i vår undersökning vilket gjorde att endast ett kön var representerat. Samtliga förskollärare har varit verksamma i yrket mellan 13 och 30 år. Svaren skulle ha kunnat bli mer nyanserade om även barnskötare, män eller pedagoger med kortare arbetserfarenhet i yrket hade intervjuats. Hade sex andra informanter intervjuats kan det tänkas ha blivit ett annat resultat. Syftet i denna studie var att få undersöka hur just dessa sex informanter upplevde sin handledning.

Innan fältintervjuerna gjordes en pilotintervju för att öka reliabiliteten, det vill säga intervjufrågorna utformades likadant till alla informanter. Frågorna ställdes strukturerat för att minska risken för missförstånd och tolkningsproblem när vi sedan sammanställde resultatet. För att öka reliabiliteten var det viktigt för oss att informanterna skulle få möjlighet att känna sig trygga under intervjutillfället. Vi strävade efter att skapa ett öppet samtalsklimat och gav informanterna möjlighet att välja var intervjuerna skulle genomföras.

Stukat (2005) anser att validitet är ett mätinstrument som mäter det man har för avsikt att mäta. Han menar också att det är svårt men betydelsefullt att få en utvärdering på sin studie. Avsikten med våra intervjuer var att ta reda på hur de här sex pedagogerna som vi intervjuade upplevde pedagogisk grupphandledning. Därför handlade frågorna bland annat om vilka förväntningar pedagogerna hade på sin handledning och handledare, hur ofta och hur länge handledningssamtalen pågick och vad pedagogisk handledning bidrog till i pedagogernas yrkesroll, arbetslag och verksamhet. Efter de svar som framkommit i intervjuerna och att alla respondenter som vi avsåg att intervjua svarade så anses validiteten vara hög.

4.6 Etik

Vi följde Vetenskapsrådets forskningsetiska principer inom humanistisk och samhällsvetenskaplig forskning (2002) och utgick från Stukat (2005) för att undersökningen skulle genomföras på ett etiskt korrekt sätt.

Informationskravet tillgodosågs genom att information gavs till de berörda om vilka vi var och vilken utbildning vi gick på. Informanterna delgavs även syftet med vår undersökning, att det var frivilligt att delta i intervjun och att de när som helst kunde avbryta den.

Samtyckeskravet tillgodosågs genom att informanterna fick möjlighet att avgöra var intervjun skulle äga rum och tillfrågades om det gick bra att två intervjuare närvarade vid intervjutillfället. De fick upplysning om att intervjun spelades in för att återgivningen av samtalet skulle bli så korrekt som möjligt och fick tillgång till våra telefonnummer och en e-postadress så de kunde kontakta oss om det uppstod några oklarheter, önskemål om tillägg eller dementier.

Konfidentialitetskravet beaktades då upplysning gavs om att det endast var vi två som hade tillgång till intervjusvaren som behandlades strikt konfidentiellt innan de avidentifierades. Vidare nämnde vi att resultatet redovisas anonymt och av den anledningen namngavs varken informanter, förskola eller kommun i vår rapport. De berörda hade möjlighet att, om så önskas, få tillgång till resultatet av det färdiga arbetet.

Nyttjandekravet tog vi hänsyn till genom att det gavs besked till respondenterna om att den information som insamlats inte på något sätt skulle användas för kommersiellt bruk.

5 Resultat

Syftet med studien är att undersöka på vilket sätt pedagogerna i förskolan beskriver hur pedagogisk grupphandledning påverkar deras möjlighet att möta de yrkesmässiga utmaningar de ställs inför i sitt arbete. Frågeställningarna var: Vilka faktorer har betydelse för att pedagogerna ska få handledning? Hur är den handledning pedagoger deltar i organiserad? Vilka mål har dessa pedagoger med sin handledning? Hur påverkar handledning pedagogerna i deras yrkesroll?

Efter att ha bearbetat och analyserat intervjuerna delades svarsmaterialet in i fem olika områden:

- Handledningens uppdrag och struktur
- Handledningens funktion
- Handledarens roll
- Rutiner för ämnesval
- Handledningens innehåll

5.1 Handledningens uppdrag och struktur

Inledningsvis under intervjuerna var ambitionen att få en uppfattning om vem/vilka som tagit initiativ till handledningen och den struktur kring vilken handledningen är uppbyggd, vad gäller tid, plats och deltagare.

	Initiativtagare		Genomförande			Lokal	Deltagare
	Ped	Annan	Frekvens	Tillgodo-seende	Tidsåtgång		
P1		x	1 gång/ månad	nej	1 h 45 min	förskola avd.	2 fsk. 1 bsk.
P2	–	–	1 gång/ månad	nej	1 h 30 min	förskola avd/ samtalsrum	2 fsk. 1 bsk.
P3		x	1 gång/ månad	ja	1 h	förskola samtalsrum	2 fsk. 1 bsk. 1 ass.
P4	x		1 gång/ 5-6 vecka	ja/nej	1 h 30 min-2 h	förskola samtalsrum	2 fsk. 1 bsk.
P5		x	1 gång/ månad	Ja	2-3 h	skola personalrum	4 fsk. 4 bsk.
P6	x		1 gång/ månad	ja	1 h 30 min	förskola samtalsrum	2 fsk. 2 bsk.

Figur1 Initiativtagare till handledning och dess uppbyggnad, vad gäller tid, plats och deltagare.

p/ped. – pedagog/pedagoger

fsk. – förskollärare

bsk. – barnskötare

ass. – assistent

annan – specialpedagog/chef/barnomsorgskontor

Av tabellen utläser vi att initiativtagarna till handledningen i två fall är pedagogerna själva. Tre av respondenterna säger att de har fått en förfrågan från antingen barnomsorgskontor, chef eller specialpedagog. En av pedagogerna vet inte vem som tog initiativ till deras handledning eftersom den redan var påbörjad när hon började sin anställning på den nuvarande arbetsplatsen.

De flesta pedagogerna har handledning en gång per månad. Tre av pedagogerna anser att detta är tillräckligt. Två av dessa menar att handledningen annars skulle ta för mycket av den tid då de vanligtvis planerar sin verksamhet medan den tredje anser att hon får sina behov tillgodosedda med den handledningstid de har. Två pedagoger tycker inte att det räcker att ha handledning en gång i månaden utan skulle hellre vilja ha det var fjortonde dag. De anser dock att bristen på så kallad barnfri tid är ett hinder som gör att det i dagsläget inte är genomförbart med tätare möten. Den pedagog som svarar både ja och nej menar att hon vill ha handledning oftare för att det är bra att få tid till att reflektera. Hon tycker samtidigt att det kan vara bra med längre tid mellan handledningstillfällena så att man hinner ”landa mellan gångerna” och få tid till att pröva förändringar. Tiden för varje handledningstillfälle varierar i de olika grupperna mellan att pågå i en till tre timmar.

Platsen för handledningen varierar mellan att vara på förskolans avdelning/samtalsrum eller i ett personalrum på en skola som ingår i samma enhet som förskolan. Informanterna har handledning i sina respektive arbetslag förutom en informant som ingår i en handledningsgrupp bestående av två arbetslag.

Sammanfattningsvis kan vi utläsa att det förekommer variationer när det gäller hur handledningssamtal kommer till stånd. Det är ungefär lika vanligt att initiativet kommer från pedagogerna själva som att de blir erbjudna den av någon annan inom ledningsfunktion. Pedagogerna har handledning ungefär lika ofta, men här skiljer sig deras uppfattningar åt huruvida det är tillräckligt eller inte. De flesta tycker att det är nog, medan några skulle vilja ha handledning med kortare mellanrum. Här har tidsaspekten eller kanske snarare bristen på tid betydelse för pedagogernas ställningstagande. Det finns också avvikelser i hur mycket tid som avsätts för handledning på de olika förskolorna. I frågan om var handledningen bedrivs och vilka som ingår i gruppen ser det ungefär likadant ut för de flesta.

5.2 Handledningens funktion

Genom våra intervjuer ville vi få en uppfattning om på vilket sätt pedagogerna upplever att den handledning de deltar i påverkar dem i deras yrkesroll, vad den bidrar till i arbetslaget och vad det enligt dem bidrar till för barnen och verksamheten.

5.2.1 - i yrkesrollen

Pedagogerna nämner återkommande under samtalen orden *reflektion* och *reflektera* när de talar om vad handledningen bidrar till i yrkesrollen. De uttrycker behovet och vikten av att få tid och möjlighet till att ”bolla saker” med varandra då de har handledning.

Det är ytterst sällan vi sitter så här, man blir ju avbruten hela tiden. Men just den här tankeprocessen, och så kanske man dryftar sånt som man kanske inte hinner när man har planeringstid. /.../ Jag menar, vi kollegor, vi lyssnar ju på varandra men här stannar man ju verkligen upp.

Flera pedagoger tar upp att de i handledningen får ge utlopp för vad de tänker, känner och tycker och att det för dem är betydelsefullt att uttrycka detta i ord samt att de med hjälp av handledningsfrågor utvecklas ytterligare i sin pedagogiska roll.

Det ställer krav på mig att jag måste försöka formulera mina tankar, tänka efter vad jag tycker.

Dessutom ställer handledaren motfrågor som gör att jag måste utveckla både tanken och formuleringen.

Hennes roll har ju varit att vi själva kanske ska komma på vad vi kan göra istället, när man blir lite låst i sitt tänk. Det tycker jag har varit väldigt värdefullt i yrkesrollen.

Pedagogerna konstaterar också att de övriga deltagarna i handledningsgrupperna har betydelse för deras förmåga att utveckla förståelse för andras tankar och åsikter samt att man lär av att ta till sig vad andra säger, i samspel med varandra. En pedagog berättar om varför hon tycker att hon lär sig mycket av sina arbetskamrater i handledningssamtalen. Där finns en mycket yngre kollega med en "färskare" utbildning och en betydligt äldre som har en helt annan yrkeserfarenhet och livskunskap än hon själv har. Genom att samtala får de nya infallsvinklar på saker och ting eller blir stärkta i den egna uppfattningen.

Jag lär mig av andra människor men också om andra människor, hur de tänker och vad de tycker. Ibland kan jag tro, att det här tycker vi samma om, men så är det inte så. Ibland kan jag vara säker på till exempel hur vi ska förhålla oss till ett barn men när vi har pratat om det så förstår jag att det kanske inte var så bra.

Det kan nog vara väldigt nyttigt att man tar sig tiden med sina kollegor, jaha, du tänker så, det har inte jag ens tänkt. Okay, det var ju bra, eller jag tycker inte så.

Pedagoger i studien framhåller på ett eller annat sätt, att det i handledningen sker en inre personlig utveckling som avspeglar sig i yrkesrollen. En av pedagogerna berättar om hur hon i samtalen får hjälp och tips om metoder för att kunna släppa tankar och jobbiga känslor. Andra talar om att vända ut och in på sig själv, rannsaka sig själv utan att det läggs någon direkt värdering i det och att handledningen bidrar till ökad självkännet. Flera talar om handledningstillfället som ett forum där man blir lyssnad på och kan få bekräftelse på det man känner och gör. Detta menar pedagogerna skapar en trygghet som ger dem styrka och säkerhet i yrkesrollen.

Jag tycker att det är utbildning. Jag tycker att jag blir klokare av att ha handledning.

5.2.2 - i arbetslaget

Pedagogerna beskriver att handledningen är ett tillfälle där de får tid att genom samtal och reflektion arbeta med sina relationer inom arbetsgruppen. De är övertygade om att deras handledning bidrar till ökad sammanhållning, godare stämning i barngruppen och öppnare klimat i arbetslaget. De lär känna varandra bättre och får större förståelse för varandra vilket stärker dem.

Jag kan förstå min kollega bättre när hon talar om varför hon känner som hon gör, jag menar vi har ju olika ryggsäckar allihop som sitter där.

När man har handledning är vi ärligare mot varandra än när vi är ensamma på något konstigt sätt. Man vågar säga vad man tycker och vi har inte den här hierarkin som det är när man är tre i ett arbetslag. Då är det ofta någon som är småchef men här släpps våran hierarki på något sätt. Vi släpper våra roller och det hade vi inte gjort om vi var ensamma.

Flera pedagoger tar upp hur de tillsammans, i sina samtal och reflektioner, hittar nya lösningar på problem som får dem att utvecklas och komma vidare i sitt arbete. I och med att alla kommer till tals i handledningen menar pedagogerna att de svetsas samman och medverkar till att man tar vara på varandras olikheter och kompetens.

Vi pratade igenom i arbetslaget tillsammans med vår handledare om hur vi upplevde situationen. Bara att vi satt där tillsammans och pratade och hon ställde frågor gjorde att vi själva kom på lösningarna som vi inte gjorde när vi själva stod där mitt i kaoset.

... ge varandra tillfällen och möjligheter att göra det man vill och tycker är roligt.

5.2.3 - i verksamheten

Pedagogerna i studien anser att både verksamheten och barnen påverkas i positiv riktning av att pedagogerna deltar i handledning. Barnen gynnas bland annat av att pedagogerna har samtalat om hur enskilda barns behov kan förstås och tillgodoses. Många gånger förändras förhållningssättet när de tillsammans i handledningsgruppen reflekterar och talar om hur de som vuxna bemöter barnen.

Barnen märker av det för vi möter dem på ett sätt som vi kanske inte hade gjort annars. Det är jag helt säker på. Vi blir proffsigare.

Vi har ett väldigt öppet klimat. Det gagnar barnen mycket och det genomsyrar vårt arbete. Vi har väldigt mycket glädje.

Pedagogerna anser också att handledningen bidrar till gemensamma strategier i verksamheten, till exempel när det gäller rutiner, såsom hämtning och lämning av barn till förskolan. Vidare beskriver de att de på grund av att de har mandat från handledaren vågar förändra i verksamheten och pröva nya idéer som att till exempel förändra gruppkonstellationen.

5.3 Handledarens roll

Att handledarens roll är viktig framkommer av pedagogernas uttalanden under intervjuerna. Pedagogerna beskriver hur de ser på handledarens roll samt de förväntningar de har på sin handledare. De flesta pedagogerna är angelägna om att handledaren förhåller sig neutral och objektiv och därmed inte lägger sina egna värderingar i det som sägs under handledningen.

Det ska inte märkas var hon står, naturligtvis har hon sin åsikt men det är vi som ska fram.

Någon pedagog menar att handledaren inte heller får värdera de pedagoger som handleds eller deras handlingar.

Önskemål finns om att handledaren ska skapa trygghet och ett så tillåtande klimat att de vågar uttrycka sina tankar. Vikten av att bli förstådd, att få bekräftelse på det de gör och att de duger är andra behov som respondenterna tar upp.

Flera pedagoger menar att specialpedagogen i sin roll som handledare är ett pedagogiskt bollplank. De förväntar sig att handledaren har en god förmåga att lyssna in, ställa utmanande frågor och sätta igång processer så att pedagogerna reflekterar och utvecklas.

De flesta pedagogerna anser att en bra handledare strukturerar upp samtalen, ser till att alla kommer till tals, tar till vara på alla som deltar och sammanfattar de tankar och åsikter som kommer fram.

Att handledaren kan knyta ihop säcken om det blir alldeles för lösryckt.

Ställa bra frågor som får oss att fundera. En bra handledare ska kunna 'höra mellan raderna'. Tänker du så här?

Handledaren ser till att alla kommer till tals så att jag inte behöver känna att jag måste kolla alla, utan det kan jag överlåta till henne. Att hon kan lyssna in alla, strukturera upp och summera det som sagts och se om det finns någon 'röd tråd' eller skillnad i det vi sagt.

Utifrån intervjuerna framkommer det också att handledaren ska ha erfarenhet och kunskap om arbetet i förskolan, men också besitta "specialkunskaper" inom olika områden till exempel språk och när det gäller barn i behov av särskilt stöd. Här vill pedagogerna att handledaren bland annat ger dem tips om hur man kan göra i en situation, komma med nya infallsvinklar och ge förslag på litteratur. En pedagog framhåller också vikten av att handledaren har utbildning i samtalsmetodik med vuxna.

Handledaren ska vara kunnig, kunna hantera en grupp av vuxna. Jag vet att man har träffat olika handledare genom åren där man nästan känt sig som ett barn. Att det är vuxna, kompetenta pedagoger som sitter tillsammans men vill få ut något ännu mer.

Enligt några pedagoger är det viktigt att handledaren är väl förberedd, uppdaterad på vad som diskuterades senast och ser till att tidsramarna hålls. En annan aspekt på handledarrollen är enligt flera pedagoger att det ska vara en extern handledare.

Jag vill att handledaren skall komma utifrån. Det blir mer professionellt annars blir det svårt att skilja på sak och person.

Det är bra om det är någon utifrån som inte jobbar på våran arbetsplats. Det är jättebra, annars kan det bli konflikter tror jag, i arbetsgruppen alltså.

Sammanfattningsvis tolkar vi att pedagogernas uppfattningar om och förväntningar på handledaren är i stort sätt samstämmiga. Några lägger i sina svar större vikt vid känslomässiga aspekter medan andra mer betonar handledarens organisatoriska funktion.

5.4 Rutiner för ämnesval

Det finns olika tillvägagångssätt för hur man kommer fram till vilket eller vilka ämnen man ska ventilera under handledningen. Ämnesvalet kan ha gjorts redan vid föregående handledningstillfälle. Det förekommer också att man i arbetslaget har diskuterat innan handledningen vilket ämne man vill resonera om. Ibland är det så att pedagogerna inte har förberett något samtalsämne, då kan det vara enskilda individers tankar och funderingar som

blir föremål för gruppens samtal. Pedagogerna berättar även att handledaren antingen frågar gruppen vad de vill prata om eller så får var och en ta upp det som känns aktuellt för dagen. Därefter gör gruppen ett gemensamt ämnesval.

Ibland bestämmer vi det gången innan. Det kan också vara att vi gör en runda först om vad vi har med oss till handledningen idag. Då kan det bli att, det lät intressant det tar vi idag. Så bestämmer vi ämnet.

En pedagog berättar att i den handledningsgrupp hon ingår, förekommer det ibland att handledaren föreslår ämnet för dagen. Två pedagoger berättar att handledaren kan göra en sammanfattning av det som togs upp gången innan och om det fortfarande är aktuellt talar de vidare om det.

Handledningen börjar oftast så här att specialpedagogen har med sig ett papper. Så här sa ni om det här barnet förra gången och så läser hon upp vad hon har skrivit ner medan vi sitter och lyssnar, sa vi det då? Ja det sa ni, har ni gjort det? Det blir en reflektion. Vad har hänt sen förra gången? Hur har vi agerat? Vad har vi ändrat på? Då får vi oftast mycket aha- upplevelser själva.

Sammantaget av pedagogernas svar i denna fråga om rutiner för ämnesval är att ingen grupp gör likadant vid varje tillfälle utan det kan se olika ut från gång till gång.

5.5 Handledningens innehåll

Angående frågan om samtalens innehåll, berättar pedagogerna att de pratar om hur de ser på olika pedagogiska frågor och om hur de kan organisera sin verksamhet på ett bra sätt. De talar också om barn och barngruppen, pedagogers förhållningssätt och kontakt med föräldrar.

Vi har valt att dela upp i innehållet i samtalet i fyra olika områden: barn, föräldrakontakt, pedagogiska frågor och organisationen. Nedan visas en översikt av ämnesområdena och dess innehåll:

Barn	Föräldrakontakt	Pedagogiska frågor	Organisationen
Mötet mellan -vuxen-barn -barn- barn	Bemötande	Social kompetens	Samarbete
Utveckling	Delaktighet-möten	Metodik	Övergripande planer
		Observationer	Stora barngrupper

Figur 2 Samtalets innehåll

5.5.1 Barn

Det vanligaste ämnet som kommer upp i samtalet är barnen och pedagogernas möte med dem. Det kan gälla ett enskilt barn eller flera barn som av någon anledning är svåra att nå fram till. Det diskuteras också om hur man som pedagog möter de barn som av pedagogen uppfattas som utmanande barn. Två pedagoger talar även om relationerna mellan barnen på förskolan.

Den ena pedagogen pratar om en speciell grupp barn, en grupp i gruppen som har svårt att leka tillsammans. De har också svårigheter i kontakten med de övriga barnen på avdelningen. Den andra pedagogen tar, i samband med problematiken kring barn som de uppfattar som svåra eller utmanande, upp att de i handledningen talat om hur man som pedagog skall arbeta med hela barngruppen.

Det är nästan alltid något barn vi pratar om och som vi inte vet hur vi ska nå fram till. Varför? Hur ska vi göra så att hela barngruppen fungerar, om inte den fungerar så fungerar inte barnet.

En pedagog berättar också att de har haft det lite kämpigt i barngruppen och funderat över hur personalen då skall agera. I två handledningsgrupper samtalar man om barns språkliga utveckling. I den ena gruppen diskuteras barnen och om att man ibland inte hör vad som är problem med ett barns språk, fast de vet att något inte stämmer. I den andra gruppen har pedagogerna funderingar om olika språkliga frågeställningar.

Vi har en del språkliga frågeställningar att vi undrar; vad beror det på att man säger si eller så? Är det uttalsmässigt, vad ska man göra då? Så kan man få tips och idéer av henne.

5.5.2 Föräldrakontakt

På handledningstillfällena talar man också om hur man kan skapa bra föräldramöten och på det sättet engagerade föräldrar. En pedagog tar upp vikten av att diskutera hur man som pedagog bemöter föräldrar på bästa sätt. Hon berättar att när man har tagit upp med föräldrar att man måste dela upp barngruppen i mindre grupper och göra olika saker med dem, håller föräldrarna med. Men när de inser att det gäller deras barn som kanske inte får delta i en specifik aktivitet, blir det annorlunda.

Hur ska man då på ett professionellt sätt hantera detta och inte bli grinig och gå i försvar?

5.5.3 Pedagogiska frågor

Pedagogiska ämnen diskuteras i några handledningsgrupper. I en grupp diskuteras social kompetens, till exempel var gränsen går när man tycker att barns beteende inte är acceptabelt. En annan pedagog berättar att deras handledare föreslog att de skulle göra en samtalsbarometer för att kartlägga alla barn. Det går till så att alla pedagogerna, var och en, kryssar i ett schema med plus, minus eller noll om hur mycket eller lite de pratar med varje barn, bra kontakt, god dialog och har tid med barnet. Det blev mycket bra diskussioner om resultatet.

Man kartlägger alla. Sammanställer och ser resultatet. Vissa barn har ju alla plus. Och det var ju bra. Vissa barn har nån på plus, nån på noll och nån på minus. Det var ju barn som alla hade på minus. Då tänker man: vilka barn är det och varför har de bara minus av alla tre? De diskussionerna har varit de bästa, absolut det bästa vi någonsin har gjort.

I en intervju berättar respondenten att de pratar om hur den fysiska miljön på avdelningen ser ut, hur till exempel lekmaterial kan placeras för att anpassas efter större barngrupper.

5.5.4 Organisationen

I en av handledningsgrupperna ingår personal från två avdelningar från två olika förskolor. Vid deras handledningstillfällen diskuteras de organisationen. Det kan handla om hur de kan hjälpa varandra vid exempelvis avlösning vid arbetsplatsträffar (APT möten), hur de kan

organisera för att ha tvärgrupper tillsammans mellan förskolorna, som fem-sexårsträffar och hur de gör med barn som har med sig medicin. Hon berättar vidare att de har pratat om när barn hamnar i olika krissituationer i hemmet, och hur de då gör på de olika förskolorna. Detta resulterade i att de arbetat med krisplanen på APT mötena. De har också diskuterat att ha gemensamma strategier när det gäller exempelvis femtontimmarsbarnen.

Att man kan se över gränserna och hitta gemensamma strategier till exempel de här femtontimmarsbarnen, för det är en het potatis. Just hur man gör, vilka tider vi tycker. Att det är viktigt att vi gör likadant, en plattform inom samma enhet även om det skulle vara önskvärt inom samma kommun.

Ett annat ämne som två pedagoger tar upp är hur det är att arbeta i stora barngrupper. I de stora barngrupperna finns det periodvis många små barn. Pedagogerna ser det som en viktig fråga hur de då bäst ska organisera sin verksamhet så att alla barn får det de behöver.

Sammanfattningsvis kan vi se att det vanligaste ämnet som pedagogerna diskuterar på handledarträffarna är barnärenden, det enskilda barnet och barngruppen. Detta gäller dock inte den handledningsgrupp som består av personal från två olika förskolor. I den gruppen vill man inte ta upp det enskilda barnet utan ägnar sig åt att diskutera organisation och samarbetet mellan förskolorna.

5.5.5 Önskemål om ämnen.

Vi frågade informanterna om det var något ämne som de önskade ta upp på sina handledningsträffar, men som ännu inte tagits upp. Pedagogerna svarar olika beroende på vad de redan har diskuterat på sina handledningar. En pedagog skulle vilja prata mer om föräldrasamverkan, hur man lämnar, som hon uttrycker det, ”jobbiga besked” till föräldrarna. En annan pedagog vill gärna prata om bedömning av barn, analyschema, etc. Att prata om sig själva var ett ämne som också togs upp.

Jag tycker vi skulle kunna prata om oss själva, fast dit tror jag aldrig att vi kommer. Vi eller de flesta är rädda och tar det som kritik och inte ett sätt att lära sig att vara. Det hade varit bra för jag tror att de kan se mycket av mig och lära mig jättemycket om sånt som man inte är medveten om.

En respondent önskade få påfyllning om "barn i behov av särskilt stöd" medan en annan önskade prata om hur de över avdelningarna kan hjälpa till med avlösningar vid möten och planeringar. Det fanns också tankar om att vilja ha en allmän pedagogisk diskussion om förskolans verksamhet och hur man profilerar sig utåt.

Det är bra med en allmän pedagogisk diskussion om hur bra förskola vi har i Sverige. Hur vi ska föra ut det? För tittar man i Europa är det i princip skola i förskolan.

6 Diskussion

Syftet med studien var att undersöka hur sex pedagoger i olika förskolor beskriver att pedagogisk grupphandledning påverkar möjligheten att möta de yrkesmässiga utmaningar de ställs inför i sitt arbete och vilka mål de har med samtalen. Vi ville också ta reda på vilka faktorer som har betydelse för att handledning kommer till stånd och hur den är organiserad.

6.1 Metoddiskussion

Genom att genomföra en kvalitativ intervjuundersökning med semistrukturerade frågor avsåg vi att ta reda på vad undersökningsgruppen ansåg om pedagogisk handledning. Genom att använda semistrukturerade frågor gavs det möjlighet att ställa följdfrågor om så skulle behövas, vilket innebar att informanterna hade möjlighet att utveckla sina svar och tankar. Vi valde medvetet att intervjua enbart förskollärare med pedagogisk utbildning. Det är möjligt att resultatet hade varit annorlunda om vi hade intervjuat personal utan pedagogisk utbildning. Det är även tänkbart att resultatet har påverkats på grund av att fyra av pedagogerna hade handledning av samma specialpedagog. Ett annat kriterium var att de skulle ha kontinuerlig handledning eftersom vi var intresserade av hur detta påverkade pedagogernas arbetsituation.

Intervjuerna genomfördes var och en för sig och spelades in på en mp3-spelare. Detta för att underlätta vid utskriften av intervjuerna. Utskrifterna gjordes i nära anslutning till intervjun för att samtalet skulle vara aktuellt i minnet. Detta var ett utmärkt arbetssätt eftersom det bandade kunde spelas upp flera gånger. Nackdelen var att det tog många timmar att skriva ut och analysera.

Efter att ha genomfört undersökningen anser jag att en intervjustudie med halvstrukturerade frågor lämpar sig väl vid en studie av detta slag. Om jag skulle göra en ny liknande studie, hade jag valt att göra intervjuerna på samma sätt. Jag tycker att det är bra att träffa informanterna personligen och eftersom det var sex stycken pedagoger jag intervjuade var detta möjligt. Om undersökningen varit större hade jag förmodligen använt mig av både intervju och enkäter, men eftersom min tid för undersökningen var begränsad fanns inte den möjligheten.

6.2 Resultatdiskussion

Undersökningen visade att det fanns bland de intervjuade pedagogerna ett stort behov och intresse av pedagogisk handledning. Den första forskningsfrågan fokuserades på vilka faktorer som bidrog till att handledningen kom till stånd. På det här fick jag varierande svar. Några pedagoger hade själva önskat handledning och gjort en förfrågan hos ledningen om det fanns tillgång till handledning. En av pedagogerna berättade att deras chef hade föreslagit att den här möjligheten fanns. Det förekom också att pedagogerna hade fått förfrågan från specialpedagog. Alla pedagogerna i undersökningen tyckte att det verkade intressant att få handledningssamtal.

Informanterna ansåg att det är bra att ha kontinuerlig handledning, bland annat för att frågor som kommer upp under arbetets gång kan vänta och tas upp i senare handledningssamtal. Pedagogerna nämnde återkommande i intervjuerna, att handledningen bidrog till reflektion. De ansåg att genom diskussion och att lyssna på varandras åsikter i handledningssamtalet utvecklas man. Pedagogerna berättar att de i samtalen får ge utlopp för vad de känner, tänker och tycker och att det är viktigt att uttrycka detta i ord. Dessa samtal bidrog också till att man blev stärkt och kände sig tryggare i sin yrkesroll som förskollärare. En pedagog berättade att hon blev säkrare bland annat när hon pratade med föräldrar om någon händelse. Eftersom de hade diskuterat ämnet i handledningsgruppen, var hon medveten om att det hon skulle förmedla inte var taget i luften. Det stämmer väl överens med det som Bladini (2004) säger om att det utvecklas ett gemensamt yrkesspråk bland deltagarna i handledningssamtalet när de sätter ord på synpunkter av sitt yrkesutövande. I samtalen ges det möjlighet till både stöd och stimulans.

Några pedagoger uttryckte också att handledningen stärker arbetslaget om man får en förståelse för varandra genom att beskriva hur man upplever ett speciellt problem. Eftersom alla har skilda erfarenheter med olika "ryggsäckar" upplevs problemen inte på samma sätt av alla. Flera pedagoger talade om vikten av att ha olika erfarenheter och livskunskap. Då man ofta i ett arbetslag är i varierande åldrar och att man då är i olika faser i livet. Någon kanske är farmor, någon annan småbarnsförälder eller nyutexaminerad förskollärare. Det var även pedagoger som beskrev vikten av att sitta tillsammans i lugn och ro och lära känna varandra som personer. Att alla människor påverkas av olika händelser eller av det som de har erfärut, skriver Gjems (1997). Hon anser också att samma person reagerar olika vid olika tillfällen. Handledningen kan ses som en mycket specifik inlärningsprocess där deltagarna i en handledningsgrupp utvecklar sin kompetens genom sina egna tankar och känslor, sina och andras olika erfarenheter, kunskaper och värderingar.

En av informanterna talade om vad som händer i ett arbetslag där pedagogerna har arbetat ihop i många år, nämligen att de svetsas samman och vet hur de andra i arbetslaget tänker och reagerar i vissa situationer. Det kan vara både på gott och ont eftersom pedagogerna inte behöver kontrollera varandra utan alla vet vad de ska göra. Men nackdelen kan vara att man har sina roller som man kan behöva bryta. Det är sådana företeelser man kan få hjälp med i handledningssamtalet. På liknande sätt berättade en annan pedagog att det lätt kan bli en hierarki i arbetslaget eftersom man har "sina" roller inom gruppen och någon är en så kallad småchef. Hon tycker att man får hjälp att släppa dessa roller i handledningssamtalet i och med att det är en utomstående med. Det stämmer väl överens med det Lauvås & Handal (2001) har uppmärksammat om vad som ofta inträffar i ett arbetslag där kollegerna har arbetat ihop under en längre tid, nämligen att de utvecklas och formas efter varandra. Detta medför många gemensamma värderingar och handlingar. För att förstå varandra är det då viktigt att diskutera tillsammans och därigenom bli medvetna om de osynliga rollerna och reflektera över sina förgivettaganden.

Det uppkom i intervjuerna att arbetsbelastningen har ökat, det har blivit större barngrupper och fler åtaganden. Det här var något som flera uttryckte som ett bekymmer. Pedagogerna kände att de inte hann med det som de ville eller bör hinna med, som till exempel det enskilda barnet. Även i sådana fall var handledningen bra för att få hjälp med en struktur. I likhet med det beskriver Gjems (1997) vikten av att handledaren inspirerar och utmanar deltagarna i handledningen att ta eget ansvar och finna egna teorier och tillvägagångssätt för att förändra verksamheten.

Flera informanter ansåg att handledaren skall vara objektiv och neutral. De förväntade sig att hon skulle vara väl förberedd och uppdaterad på vad som diskuterades gången innan på handledningssamtalet. Det är också viktigt att handledaren är professionell och har förmågan att styra upp samtalen och låta alla komma till tals, enligt några pedagoger. En del personer är blyga och andra är mer öppna, då är det angeläget att handledaren observerar det. Handledaren skall sammanfatta de tankar och åsikter som kommer fram. Det överensstämmer med det Perfoft & Larsen (2003) skriver då de anser att handledaren ska vara opartisk mot gruppens deltagare men samtidigt vara uppmärksam och intresserad. Det är betydelsefullt att handledaren har ett professionellt förhållningssätt och inte lägger några värderingar på pedagogerna i gruppen eller på deras handlingar. Vidare anser författarna att handledaren skall vara förberedd till samtalen och det är viktigt de inte glömmet bort de tysta och försynta deltagarna i gruppen. Enligt Lauvås & Handal (2001) bör handledningssamtalen sammanfattas flera gånger under samtalets gång i några huvudpunkter för att ge tid till att tänka och få en överblick över vad som diskuterats. Mot slutet av samtalet sammanfattas hela diskussionen.

En skicklig handledare enligt informanterna ställer frågor som sätter igång en tankeprocess hos dem. Det är viktigt att ifrågasätta pedagogernas tankar och handlingar med respekt. Med det menar pedagogerna att handledaren inte skall komma med några "rätta" svar utan sätta igång en process i dem. Handledaren ska också hjälpa dem att genom frågor se nya infallsvinklar på deras svårigheter. Det stämmer väl överens med Gjems (1997) som anser att en handledare inte skall framföra sina praktiska och teoretiska kunskaper på grund av att de medverkande i gruppen inte då ges möjlighet att reflektera och analysera sin yrkesroll. Men betonar att handledaren måste vara engagerad, det vill säga kunna ställa de rätta frågorna.

Det är viktigt att ha någon att bolla frågor fram och tillbaka med anser ett par pedagoger, vilket innebär att handledaren ska fungera som "ett bollplank". Vikten av att handledaren ser till att handledningstiden hålls betonas också, det vill säga att man börjar och slutar när man ska. Det överensstämmer med Normell (2002) som anser att det viktigt att tiden hålls när man har handledningssamtal. Det betyder att handledaren ansvarar för att man börjar och slutar när man ska även om alla personer som ska vara med i handledningssamtalet inte har kommit. Det innefattar också att man slutar i tid även om man är mitt i en diskussion. Det gör att gruppens förtroende för handledaren ökar, om man vet vad som gäller.

Normell (2002) anser att det är lättare att handledaren är extern och okänd, eftersom hennes åsikt om den som kommer utifrån ofta har en given auktoritet. Hon anser med det här att ibland är det enklare att prata med en person som inte är involverad i arbetsplatsen och som inte är insatt i de olika "rollerna" som pedagogerna har. Övervägande delen av pedagogerna i intervjun uttryckte också det här. En pedagog beskrev det på så vis att om handledaren kommer utifrån blir det mer professionellt och hon kan då skilja på sak och person. Med extern handledare menar pedagogerna specialpedagogen som är anställd i området men inte arbetar på den enskilda förskolan.

Alla pedagoger som vi intervjuade ansåg att det viktigaste och det som framför allt diskuterades på samtalen var det enskilda barnet eller barngruppen. Det handlade bland annat om barn som pedagogerna hade svårt att nå fram till eller barn som hade problem med kontakter, både med vuxna och med andra barn. Flera pedagoger beskrev också en oro för vissa barns språkliga utveckling. Kontakten med föräldrarna, hur man på ett professionellt sätt bemöter dem eller hur man ordnar intressanta föräldramöten var ett tema som också diskuterades. Det kan jämföras med Bladini (2004) där pedagogerna i studien erfor detsamma.

I den beskrivs det att handledning kan vara till hjälp för pedagoger att reflektera, se olika synvinklar och förändra sitt tänkande och arbetssätt för såväl enskilt barn som barngrupp

I en handledningsgrupp ingick två olika arbetslag. Där diskuterade de inte det enskilda barnet utan ägnade sina handledningssamtal till att diskutera organisationen, bland annat hur de kunde hjälpa varandra vid avlösningar av planeringar eller att organisera tvärgrupper så som sexårsträffar mellan förskolorna. Det stämmer överens med Gjems (1997) som anser att om man har en förståelse för varandras verksamhet bidrar det till ett ökat engagemang att vilja vidareutveckla samarbetet.

Det förekom olika tillvägagångssätt för hur pedagogerna i intervjun kom fram till vilket eller vilka ämnen som skulle diskuteras i handledningssamtalen. Ämnesvalet kunde göras genom att handledaren antingen frågade var och en i gruppen vad de ville prata om eller så hade arbetslaget diskuterat innan handledningen vilket ämne de ville ventilera. Det förekom också att informanterna vid förgående samtal bestämt vad de skulle diskutera vid nästa tillfälle. Handledaren redogjorde alltid för vad som hade diskuterats gången innan och genom det här referatet kunde tidigare diskussioner fortsätta. Handledningssamtalets innehåll kan väljas genom olika kriterier enligt Gjems (1997). Det handlar om akuta ämnen när en deltagare befinner sig i en problematisk situation och behöver omgående hjälp eller vara ämnen som har betydelse för hela gruppen. För att komma fram till dessa frågor kan handledningsgruppen använda sig av "rundor". Det innebär att deltagarna i tur och ordning framför frågor till handledningssamtalet även om de inte har för avsikt att anmäla någon fråga. Vidare beskriver författaren att handledaren bör ge feedback genom att återge föregående handledningssamtal så att deltagarna får möjlighet till vidare reflektion.

6.3 Slutord

Sammanfattningsvis har jag uppmärksammat att det finns ett stort behov bland pedagogerna av pedagogisk handledning där de får tid till reflektion, råd och stöd i sin verksamhet. Det här stämmer väl överens med min egen erfarenhet av handledning. Regelbunden handledning för samtliga pedagoger i förskolan anser jag gynnar hela verksamheten och dess kvalitet.

I det sociokulturella perspektivet menar Säljö (2000) att människor genom samspel med andra personer lär sig hur de kan tänka och handla. Därigenom får individen en förståelse för omvärlden. Det är genom kommunikation mellan människor som olika erfarenheter och tankar förs vidare. Som jag tolkar detta perspektiv är det gynnsamt med handledning för pedagogerna, som därigenom får möjlighet till diskussion med de andra pedagogerna i verksamheten, vilket då bidrar till utveckling, ny kunskap och förståelse för varandra, barnen och föräldrarna.

I undersökningen uppmärksammar jag att handledaren är ett stort stöd i det pedagogiska arbetet, på förskolorna, för att uppnå de mål som föreskrivs i läroplanen, vilket även mina egna erfarenheter stämmer överens med. Pedagogerna upplevde att de hade stöd av ledningen för pedagogisk handledning. Däremot visar undersökningen att det är svårigheter att finna tid till handledningstillfällen och informanterna använder då sin planeringstid. Skolverkets utredning (2004) beskriver att det är betydelsefullt att ge tid och möjlighet till kollegiala samtal och reflektion där deltagarna får möjlighet utveckla en samsyn i arbetslaget och

granska sina egna handlingar. Personalen ska få utrymme till gemensam reflektion över dels personligt handlande samt arbetsgruppens.

Tanken med detta val av ämne i min undersökning var att undersöka om och hur sex pedagoger beskriver handledning i förskolan. Jag ser det som en viktig del i kompetensutvecklingen eftersom handledningen enligt egna erfarenheter bidrar till gemensam utveckling i arbetslaget. Ofta förekommer det att pedagoger ensamma går på kurser och utbildningar och får ny kunskap. Att kombinera detta med handledningssamtal tycker jag är bra då man kan delge varandra de nya kunskaperna. Min förhoppning är att pedagogisk grupphandledning skall bli en naturlig del i förskolornas kompetensutveckling.

6.4 Fortsatt forskning om den pedagogiska handledningen

Det skulle vara intressant att undersöka hur ledningen uppfattar detta ämne.

- Ger de pedagogerna tid och möjlighet till handledning?
- Anser de att det bidrar till god verksamhet på förskolorna?
- Ser de handledning som en del i kompetensutveckling?

Referenser

- Bladini, K. (2004). *Handledning som verktyg och rum för reflektion - En studie av Specialpedagogers handledningssamtal*. Karlstad University Studies (2004:64), Karlstad.
- Dysthe, O. (2003). *Dialog, samspel och lärande*. Lund: Studentlitteratur.
- Gjems, L. (1997). *Handledning i professionsgrupper*. Lund: Studentlitteratur.
- Hammarström-Lewenhagen, B. (2006). *Följ mig bortåt vägen...Om pedagogisk handledning i förskolan*. Stockholm: HLS Förlag.
- Kvale, S. (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Krokmark, T. & Åberg, K. (red.) (2007). *Handledning i pedagogiskt arbete*. Lund: Studentlitteratur.
- Lauvås, P. & Handal, G. (2001). *Handledning och praktisk yrkest teori*. Lund: Studentlitteratur.
- Lauvås, P, Hofgaard, Lycke, K. & Handal, G.(1997). *Kollegahandledning i skolan*. Lund: Studentlitteratur.
- Lpfö 98. (2006). *Läroplan för förskolan*. Stockholm: Utbildningsdepartementet.
- May, T. (2001). *Samhällsvetenskaplig forskning*. Lund: Studentlitteratur.
- Normell, M. (2002). *Pedagog i en förändrad tid – om grupphandledning och relationer i skolan*. Lund: Studentlitteratur
- Näslund, J. & Granström, K. (1995). *Professionell utveckling hos lärare genom handledning*. Linköping: Linköpings universitet.
- Pertoft, M. & Larsen, B. (2003). *Grupphandledning med yrkesverksamma i människovård*. Stockholm: Liber
- Persson, S. & Rönnerman, K. (2005) red. *Handledningens möjligheter och dilemma. Erfarenheter från förskola och skola*. Lund: Studentlitteratur.
- Sahlin, B. (2004). *Utmaning och omtanke*. Stockholm: HLS Förlag.
- Skolverket. (2004.). *Förskola i brytningstid-nationell utvärdering av förskolan*. Rapport 239. Stockholm: Fritzes.
- Skolverket. (2002). *Handledning av pedagogiskt yrkesverksamma - en utmaning för skolan och högskolan*. Stockholm: Fritzes offentliga publikationer.
- Stukát, S. (2005). *Att skriva examensarbete inom utbildningsvetenskap*. Lund: Studentlitteratur.

Säljö, R. (2000). *Lärande i praktiken. Ett sociokulturellt perspektiv*. Stockholm: Prisma

Wahlström, G. O. (1996). *Handledning och samverkan i pedagogernas värld*.
Stockholm: Runa Förlag

Vetenskapsrådet. (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk och
samhällsvetenskaplig forskning*. ISBN:91-7307-008-4

Vygotsky, L. *Social utveckling, social utvecklingsteori*. Hämtat 28 april 2009, från
http://socialpsykologi.twice.se/lev_vygotsky.html

Bilaga 1

Hej!

Tack för att du vill vara med i vår undersökning.

Vi vill att du skall få information om vilka skydd du har då du medverkar i intervjun.

Vi är två förskollärare som går en utbildning på Göteborgs universitet och arbetar med ett examensarbete om pedagogisk handledning i förskolan.

Syftet med vår undersökning är att ta reda på hur pedagoger i förskolan upplever att pedagogisk grupphandledning påverkar möjligheterna att möta de yrkesmässiga utmaningarna.

- Intervjun är frivillig och du kan när som helst avbryta den. Du har möjlighet att avgöra var vi skall vara någonstans under intervjun.
- Samtalet kommer att spelas in för att vi ska göra en så korrekt återgivning som möjligt.
- Vi önskar att vara närvarande båda två vid intervjun dels för att öka forskningens trovärdighet men också för att på bästa sätt kunna uppfatta och tolka dina svar. Men du är i din fulla rätt att avgöra om du hellre vill att en av oss är med.
- Vi kommer vid intervjutillfället att ge dig våra telefonnummer så att vi är kontaktbara om det skulle uppstå några oklarheter eller önskemål om tillägg eller dementier.
- Alla deltagare är anonyma och informationen från intervjun kommer att behandlas strikt konfidentiellt. Det är endast vi två, som författare av uppsatsen, som kommer att ha tillgång till materialet innan det aidentifieras så att varken personer, arbetsplatser eller kommun kan igenkännas.
- Fram till dess att avkodning skett och uppsatsen godkänts kommer inspelningarna att förvaras oåtkomliga för utomstående och därefter raderas.
- Du har, om du så önskar, möjlighet att få det färdiga resultatet av arbetet sänt till dig per post.

Bilaga 2

Intervju frågor

Hur många år har du arbetat i förskolan?

Vilken utbildningsbakgrund har du?

På vems uppdrag har ni handledning/hur kommer det sig att ni har handledning?

Hur ofta har ni handledning?

Hur länge varar ett handledningstillfälle?

Var någonstans har ni handledning?

Vilka ingår i din handledningsgrupp?

Vad bidrar handledningen till för dig i din yrkesroll?

Hos arbetslaget?

Vad bidrar handledning till i din verksamhet?

Vilka ärende kommer upp oftast

Finns det frågor/ämnen som inte ännu tagits upp som du skulle vilja diskutera?

Vilka förväntningar har du på handledningen?

Vilka förväntningar har du på handledaren?

Vilka mål har ni i er handledningsgrupp?

Hur ser du på att ingå i en handledningsgrupp där pedagogerna är från olika förskolor och har samma utbildning och tjänsteställning?