



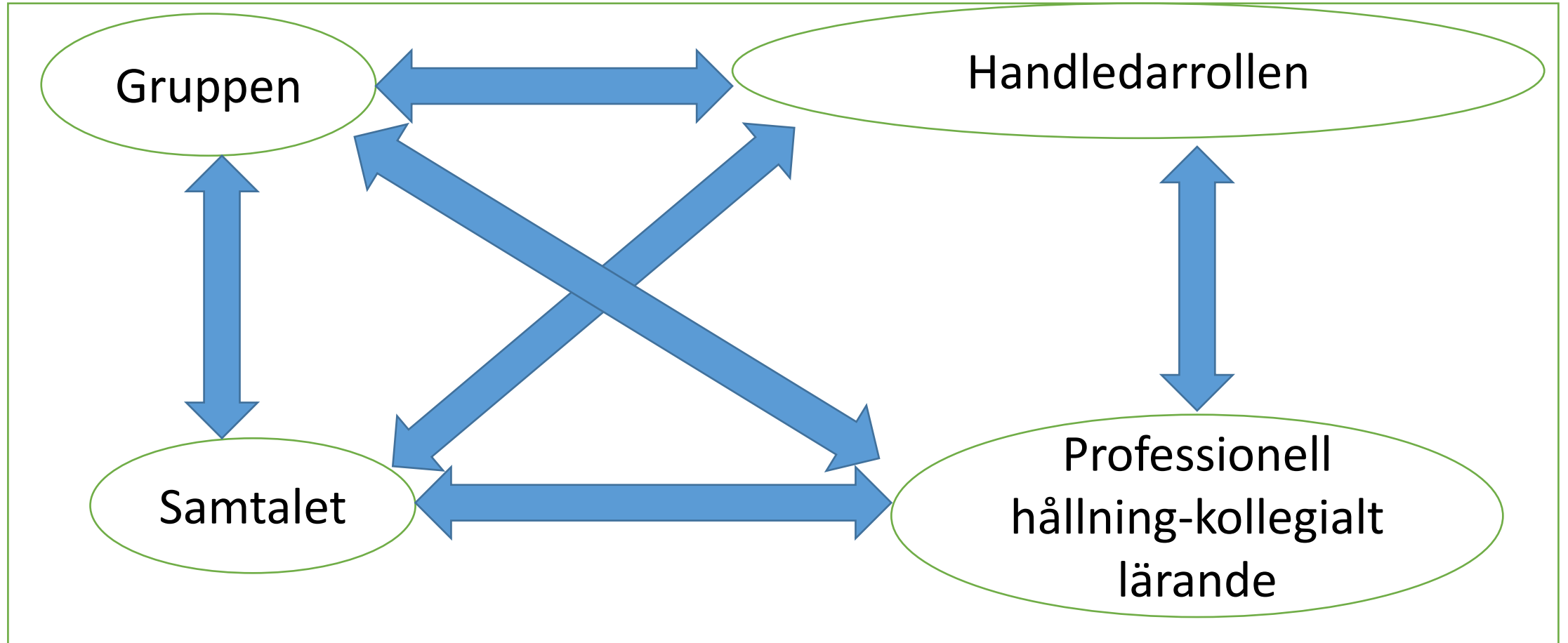
Handleda eller leda vid handen

Specialpedagogik för lärande 23/24

Carina Bååth Högskolan Dalarna

- Gruppen
- Handledarrollen
- Samtalet
- Professionell hållning
- Kollegialt lärande

Kanske mer så här?



Gruppen





3. JAG GÖR

2. JAG KAN

1. JAG VET

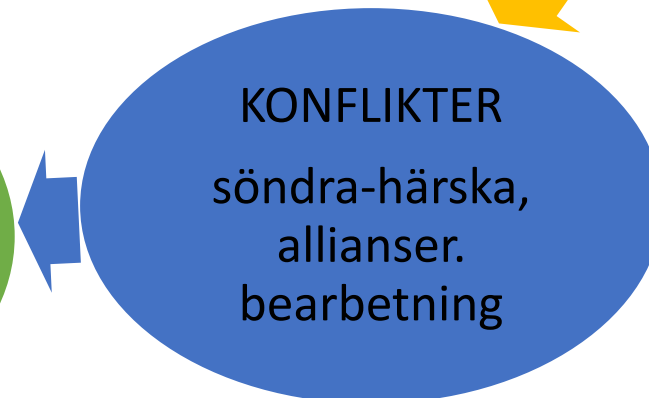
1. Inledningsfas



2. Mellanfas



3. Slutfas



Cederberg-Scheike, A.
Handledning för kollegialt
lärande. 2016 kap. 5

(Lennéer-Axelsson, B. & Thylefors I.
Arbetsgruppen psykologi. 1991:36

Utvecklingsfaser,

Gruppen/individ

1. VA ?????

VET

Handledaren

1. Novis

2. VA FAN !!??

KAN

2. Praktikant

3. AHA !!!?

GÖR

3. Specialist

4. HURRA !!!!

4. Expert

Tankeskriv:

Var är du nu som handledare?

I vilken fas är din grupp nu?

Handledarrollen



att leda människor till en plats de inte hade tänkt gå på egen hand

John M Steinberg föreläsning 98 0212

Inte detsamma som att **lära** någon annan

- Organisera och skapa förutsättningar för lärande
- Individer i en kollegial arbetsgrupp har samma roll och ansvar och kan inte luta sig tillbaka och låta andra arbeta. Gruppens arbete blir varken sämre eller bättre än vad gruppens deltagare förmår att göra den till
- Att katalysera ett samtal - en katalysator underlättar förbränning utan att själv förbrännas
- Medverka till att deltagare alltmer blir medhandledare

Universella faktorer för ett gott ledarskap

- Personlig mognad
- Kulturförståelse
- Kontextuell förståelse

Tankeskriv:

Var är du nu som handledare?

I vilken fas är din grupp nu?

Handledare, övermänniska eller good enough?



Metamodell

Handledaren med sina frågor och sitt sätt att handleda ökar deltagarnas förståelse för sin situation så att de själva hittar sina vägar både i **problemlösning** och utveckling – handleda för att deltagarna ska hitta nya handlingsalternativ

(Engqvist, A. Om konsten att samtala.1984)

Samtalet



Starten av ett samtal är viktig; starten är havande med slutet av samtalet. Om man tappar landningsstället vid starten gäller det att förbereda landningen - avslutningen särskilt väl.

Gunnar Berg

”Lyssnandet är väl så aktivt och ansträngande
som berättandet”

Clarence Crafoord

Lyssna olika, gör skillnad

Interested – verkligen intresse för den andre vill att den andre ska hitta fram själv; en tilltro till den andre att den har möjligheter att hitta sina vägar, kanske med mitt stöd

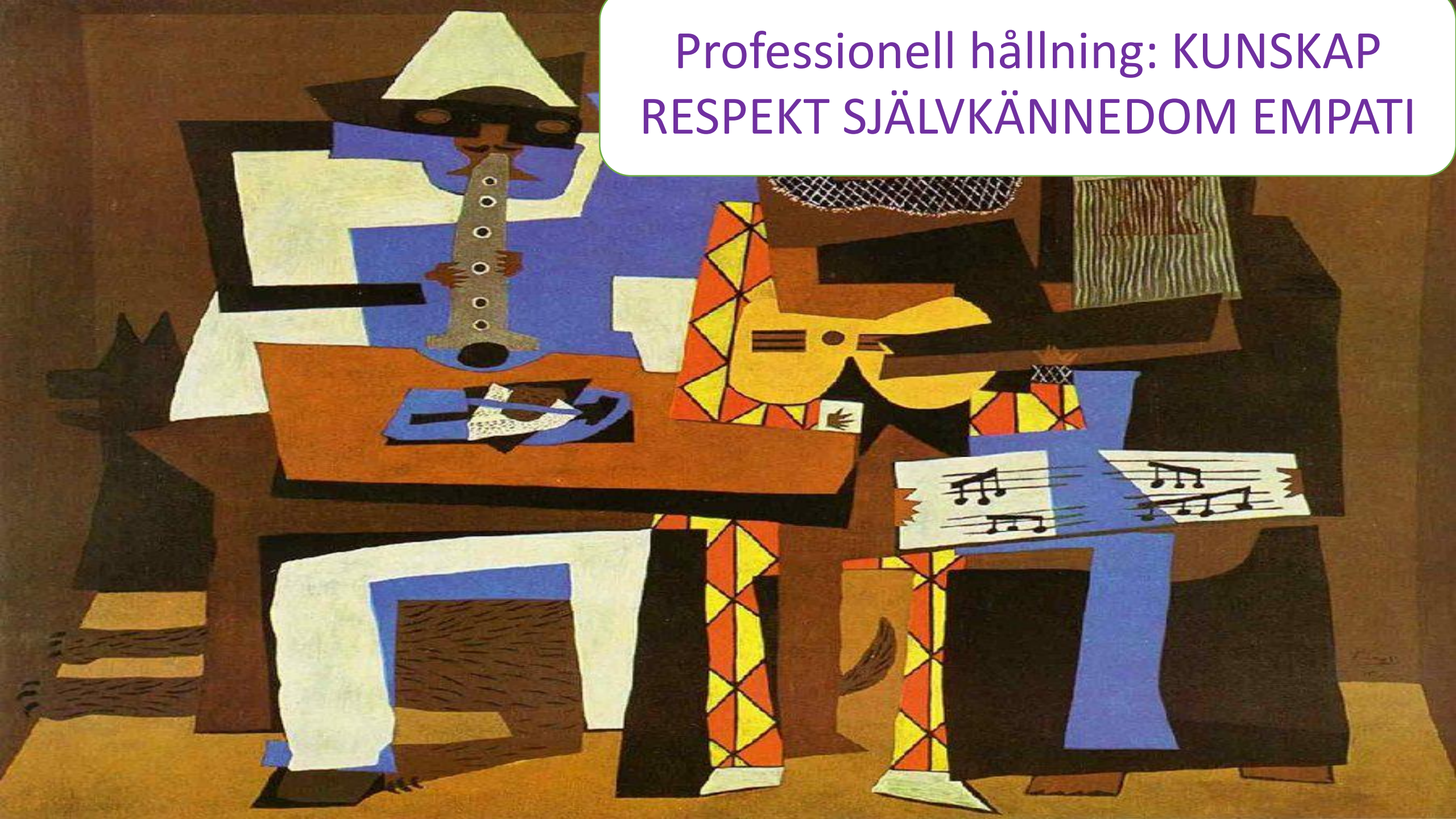
Oninterested - jag vill ge den andre det jag har bestämt att den andre behöver; jag vet vad som är bäst för den andre

Jag vet att du tror
att du förstår
vad du tror att jag sa,
men jag är inte säker på
att du har fattat
att det du hörde
inte var det jag menade

Ofta är vi fullt upptagna av det egna vetandet/ svaret

- Och då är det svårt att lyssna
- Lätt att känna igen sig och därmed göra den andre till densamme ...
- Vad gör jag med mina egna svar när jag lyssnar på den andre?

Professionell hållning: KUNSKAP
RESPEKT SJÄLVKÄNNEDOM EMPATI



Empati – inkännande”...förmåga att sätta sig in i och förstå en annan människas känslor och psykiska situation.” (Holm, U. *Empati*. 1987:39)

Empati jag placerar mig i någon annan persons inre verklighet utan att bli hotad av den personens upplevande – ”jag kliver ner i någon annans skor”

Projektion jag placerar min inre verklighet i den andre personen – ”jag ställer den andre personen i mina skor”

Projektion en antites till empati. Jag är arg på någon men ilska är något jag inte vill släppa fram hos mig själv; något jag inte vill kännas vid, då kan jag uppfatta min ilska mot en person, som att den personen är arg på mig

”Jag vet inte bäst, du är expert i ditt eget liv. Genom att lyssna empatiskt kan jag hjälpa dig att komma i dialog med dig själv.” Carl Rogers

Empati är nödvändig för att skapa "allians":

Att ta andras perspektiv, inta någon annans synvinkel eller förstå hur en annan person förstår världen – förväxlas ofta med sympati som är medkänsla, som är en känsla hos mig som ett resultat av någon annans känsla; man tar över kliver in i den andras känsla och känner samma sak.

Metoder utan empati får motsatt effekt.

Jag har faktiskt en hälsning till er från konstnärer, kulturarbetare och bibliotekarier. En hälsning som också kommer från läkare, fysioterapeuter och undersköterskor; lärare, fritidspedagoger och förskolelärare; arbetsförmedlare, socionomer och utredare; planerare, kommunikatörer och statistiker.

*De hälsar: Lita på vårt professionella omdöme. Tro inte att allt kan mätas, kräv inte siffror för att något ska vara verkligt. **Empati till exempel finns, men kan inte mätas.** Tro på att det finns kloka, tänkande människor hela vägen ut i samhället, och uppmuntra nya vägar för att öka omdöme och klokskap.*

Det kan nog kännas svårt idag. Men att inte tro på omdömet är att inte tro på människan.

Utmaningar

- Handledaren ska balansera mellan empatiskt inkännande till att hålla den distans som krävs för att leda processen framåt och kunna uppmärksamma ogynnsamma processer
- Tona in gruppens "nivå" och utgå från det som redan finns i gruppen för att därifrån ta sig vidare
- Upptäcka och kanske minska gruppdeltagarnas förväntningar på varandra – clown, allvetaren, ledaren, Florence Nightingale, pratkvaren, kritikern...
- Gruppen har en dold dagordning – deltagarnas tankar är upptagna av något helt annat än det som är uppgiften – visa att du märker att något är "på gång"

”ATT TONA IN GRUPPEN”

Handledningens kvalitet förändras över tiden i handledningsprocessen: en bra kvalitet kan övergå i en sämre kvalitet om handledaren inte är följsam och förändrar sitt koncept utifrån gruppens utveckling och behov – gruppprocessen.

Den goda samtalsledaren, några sammanfattande punkter

- Använd några modeller, vidareutveckla dem till dina
- Bli inte slav under en metod
- Se till att DU får näring och stimulans – dränera dig inte
- Sätt gränser, formulera rutiner
- Fokusera på det positiva
- Ha ambitionen att deltagarna från varje handledningstillfälle ska få något att ta med sig från träffen.
- Låt inte bollen fastna
- Tona in och våga fånga det som bara passerar i rummet men som du empatiskt känner är av vikt
- Gå från problemformulering till målformulering för att kunna problemhantera: Mina elever gillar inte uppgifterna – hur skulle en sådan målformulering kunna formuleras: Det vi fokuserar på växer.

Målet för processhandledning

Från deltagare till medhandledare



Reflektioner kring
rollen som
handledare

Kollegialt lärande medverkar till att:

Skapa medvetenhet:

- om vad vi gör
- när vi gör det
- varför vi gör det
- vilka konsekvenser får det

BEGRIPLIGT, HANTERBART, MENINGSFULLT för att undvika stress och motstånd

Handledaren blir en resurs för de andras tänkande

Nu börjar forskarna kunna dra slutsatser om vad som fungerar

Optimism Pessimism Realism

”Gnetstrategin” – det vill säga att försöka göra saker lite bättre i dag än i går – ger bättre långsiktiga effekter än stora kampanjer.

Vi tror att om det i "väggarna" i skolan sitter en önskan om andra elever, då spelar det ingen roll hur många insatser som görs, hur mycket man lär sig kollegialt eller hur bra förutsättningar som ges till lärare och ledning. Insatserna man gör riskerar att i alltför hög grad syfta till att omskapa eleverna istället för att utveckla undervisningen på skolan.

Så kan man också tänka

- Om det inte är trasigt, låt då bli att laga det
- Om du vet vad som fungerar, gör då mer av det
- Om det inte fungerar, upprepa det inte gör något annorlunda



Tack för att du
lyssnade och ja, jag
tycker mycket om
Picasso!

*Jag söker inte, jag
bara finner*