



# Handledarutbildning inom läsflyftet

## *Det professionella samtalet och pedagogisk handledning*

*Désirée von Ahlefeld Nisser*  
*22 maj 2018*

# Syfte

**Presentera den teoretiska utgångspunkten för denna utbildning samt ge några praktiska tips.**

# Punkter för dagens föreläsning

- Begreppsdefinition
  - vad säger forskningen?
  - professionellt samtal
  - pedagogisk handledning
  - processrelaterad handledning
- Kommunikationsteoretiska utgångspunkter
- Praktiska tips

# Grundförutsättningar för kollegiala samtal

- (1) Tid måste avsättas
- (2) Samtalsledare måste tillsättas och att dessa måste ges mandat att leda samtal.
- (3) Det måste finnas ett tydligt pedagogiskt fokus för de samtal som ska föras. Det räcker inte med att lärare beordras att genomföra kollegiala samtal. (von Ahlefeldt Nisser, 2017)

# Strategier och förhållningssätt

## Att veta hur och varför

- Krävs en medvetenhet om att samtal kan ske på ett inkluderande, men även exkluderande sätt.
- Krävs en medvetenhet om hur samtal leds på ett sätt som främjar allas delaktighet, respekt för olika sätt att förstå och en förmåga att utmana det för-givet-tagna på ett respektfullt och inlyssnande sätt.

(Ahlefeld Nisser, 2017)

# Ett professionellt samtal

Ett samtal som genomförs på ett sådant sätt att alla känner sig delaktiga, respekterade, lyssnade på och att alla känner att de ges möjlighet att uttrycka sina olika erfarenheter och upplevelser.

(von Ahlefeld Nisser, 2017)

# ...och pedagogisk handledning

- genomförs i ett pedagogiskt sammanhang,
- leds av en samtalsledare,
- fokus är pedagogiska/didaktiska frågeställningar och
- har samtalsdeltagarnas perspektiv som utgångspunkt.

(von Ahlefeld Nisser, 2017)

# Handledning

- Expert-orienterat och rådgivande?
- Deltagarorienterat och utgående från deltagarnas frågor?
- Både expert- och deltagarorienterat?

(Sundqvist, von Ahlefeld Nisser & Ström, 2014)



# Samtalsnivåer (Sahlin, 2004. s. 209)

Nivå 1: Föreläsning; gruppdiskussion, individuell undervisning

Nivå 2: Praktikhandledning i grupp el individuell

Nivå 3: Metodrelaterad handledning i grupp el individuell

Nivå 4: Processrelaterad handledning i grupp el individuell

Nivå 5: Gruppsykoterapi

Nivå 6: Gruppanalys

# Processrelaterad handledning

Det sker någonting i **samspel** med andra och det sker något **över tid**.

# Olika perspektiv på handledning

psykoterapeutiskt

socialkonstruktivistiskt



psykosocialt

kommunikationsteoretiskt

systemteoretiskt

# Kommunikationsteoretiska utgångspunkter

- Dialogpedagogik och den kompetenta människan

(Freire 1972 – *Pedagogik för förtryckta*).

- Habermas diskursetik

(Habermas 1981 - *Teori om det kommunikativa handlandet*).

# Förhållningssätt

Alla har något att berätta. Mina erfarenheter blir ständigt utsatta för prövningar och jag måste vara beredd att ompröva dessa.

# Människosyn - den kompetenta människan (Freire)

Föreställningen om den kompetenta människan skapar behov av kommunikation för gemensamt kunskapande.

Frigörande samtal – kunskapskapande samtal

# Habermas diskursetik

Att genomföra samtalet på ett

- **rätt** (Var och en har rätt att lägga fram sin "sanning", sin bild/uppfattning.)
- **riktigt** (Riktigt enligt den norm som råder i kontexten. Att tala på ett sätt så det blir begripligt för alla)
- **uppriktigt** (Att det som yttras är menat så som det yttras. Att våga framföra det man vill) sätt.

# Kunskapssyn

- Kunskap förstås som något subjektivt men bortser inte från yttre fakta.
- Hur förstår jag och hur skapar jag mening?
- Att förstå det den andre förstår.



# Kunskapsskapande

- Verkligheten konstrueras med hjälp av erfarenheter, upplevelser, intryck eller berättelser som vi har tillägnat oss
- En subjektiv, icke neutral och aktiv process
- Begrepp, språk och vårt sätt att använda språket bidrar till vår förståelse av omvärlden

# Habermas diskursetik

Proceduren för samtalet är det viktiga.

- Hur samtalar vi med varandra?
- Hur går vi till väga när vi ska komma överens?
- Hur vet vi att vi är överens?
- Förstår vi varandra?
- Är samtalsklimatet tillåtande?

# Det professionella kollegiala samtalet

- Fokus ligger på **HUR** samtalet genomförs.
- Genomförs på ett sätt som tar medveten hänsyn till de tre giltighetsanspråken **rätt, riktigt och uppriktigt** (Habermas).

# Det professionella kollegiala samtalet

- **Delat ansvar**
  - Samtalsledare: Att skapa förutsättning för det "goda" samtalet.
  - Deltagare: Hur bidrar jag till det "goda" samtalet?
- **Att våga att inte veta.** I samtalet utgår vi från deltagarnas berättelser.

# Grundläggande samtalskompetens

## Betydelsen av

- hur man sitter
- var man sitter
- vem som börjar tala
- hur man ställer frågor
- kroppsspråk och andra icke verbala uttryck
- vad som inte sägs

# Att tänka på inför första mötet

Tala om vars och ens förväntningar

Förväntningar på utbildningen.

Förväntningar på handledaren

Förväntningar på lärarna

Förväntningar på skolledningen

# Kontrakt

Överenskommelse om hur handledningen ska gå till, dvs yttre ramar.

- Tid och plats för kommande möten.
- Viktigt att gruppen hålls intakt.
- Prioritera handledning för gruppens skull.

# Kontrakt

- Viktigt att tiderna hålls, dvs kom i tid och stanna tiden ut.
- Respektera mötestiden!
- Viktigt att få sitta ostörda.
- Hur ska frånvaro anmälas?



# Etiska förhållningsregler

- Beslut om sekretess.
  - Vad är ok att tala om med andra?
  - Vad är inte ok att tala om?
- Hur hålls ledningen informerad? När ska ledningen vara med? Ska ledningen vara med?

# Proceduren kring samtalet

- Hur går vi till väga? En runda där var-och en får säga något kort? En runda där var och en får en viss bestämd tid? De andras roll när en har tiden i rundan?
- Lyssna.
- Ställ frågor.

# Inledningen

Klargör vad som ska hända ge ramarna för samtalet

- Vad har vi att förhålla oss till?
- Vad ska vi samtala om?
- Vilka tider har vi att hålla oss till?
- Proceduren kring samtalet; Hur går vi till väga?

# Rundan

- Berätta...
- Vidga perspektiv. Tänk efter. Ställ frågor på ett sådant sätt att den som har problemet ger egna förslag på lösningar.

# Vikten av att möta upp i samtalet

- **Bekräfta**
- Jag hör att...
- Det jag uppfattar...
- Det här låter som det var en besvärlig situation.
- **Erbjudande:** Hur skulle det vara om du...?

# Frågorna

- Öppna frågor: VAD? HUR? PÅ VILKET SÄTT? VEM? VAR? OM?
- Slutna frågor: ja- och nejfrågor

# Möjliga utforskande frågor

- Hur skulle det vara om...?
- Vad betyder det för dig?
- Hur tänker du kring det här resonemanget?
- På vilket sätt...?
- Hur ser du på...?
- Berätta mer...
- Vad kan man göra inom de ramar som finns?
- Vilka möjligheter har ledningen att åstadkomma förändringar?

# Möjliga fördjupande frågor

- Vad hindrar dig...?
- Vad blir ditt nästa steg?
- Hur vet du...?
- När tänker du...?
- Vad är en bra lektion för dig?
- Hur ser du att du nått ditt mål? Vad ser du?



# Möjliga utmanande frågor

- Vad kan man stå ut med att inte göra?
- Vad skulle du vilja göra istället?
- Vad händer om du ingenting gör?
- Vad är det värsta som skulle kunna hända?
- Vad gjorde du själv då?
- Vad kan du göra annorlunda?
- För vem är det ett problem?

# Fortsatta tips

- Använd tystnaden. Gör en sammanfattning eller omformulera. Sätt punkt och vänta.
- Det här är en omtumlande erfarenhet för dig..(punkt! Inte "Eller hur?")
- Använd inte tid åt det du inte kan ändra på! Vad är rimligt?
- Om någon i gruppen inte vill bidra aktivt: Fokus mot dig själv! "Jag ser att..." "För mig är det svårt att handleda när..." "Jag har svårt att hantera..."

# Avslutningen

- Sammanfatta vad som sagts.
- Rundan: Deltagarna ges möjlighet att säga något om sin egen förändring.
- Vad tar jag med mig från detta samtal?
- Vad är det viktigaste vi har tagit upp idag?

# Att arbeta som samtalsledare

- När du arbetar med andra arbetar du med dig själv.
- Du ska träna dig på att inte ta på dig allt ansvar. Inte heller att skylla på andra. Låt bli att vara duktig. Undervisa inte!

# Alla har ett ansvar

- Samtalsledaren leder samtalet.
- Alla har ett ansvar att komma förberedda till mötet.

# Vikten av att lyssna

- Ett öppet lyssnande i dialogen handlar lika mycket om att lyssna på sig själv som till andra.
- Det handlar om att våga att inte veta.
- För-givet-tagna sanningar och ett öppet lyssnande – olika sätt att tänka om kunskap och om hur kunskap skapas.
- Tyst kunskap behöver synliggöras och reflekteras.
- Respektera
- Värdera inte

# Referenser och lästips

- Ahlefeld Nisser, D., von. (2009). *Vad kommunikation vill säga – en iscensättande studie om specialpedagogers yrkesroll och kunskapande samtal*. Stockholm: Universitetservice.
- Ahlefeld Nisser, D., von. (2011). Kunskapande samtal i (special)pedagogisk verksamhet. I Bartholdsson, Å. & Hultin, E. (2011). *Praktiknära utbildningsforskning vid Högskolan Dalarna*. Nr: 2011:2.
- Ahlefeld Nisser, D, von. (2017). Can Collaborative Consultation, based on Communicative Theory, Promote an Inclusive School Culture? *Issues in Educational Research*.
- Bjørndal, C. R. P. (2005). *Det värderande ögat: observation, utvärdering och utveckling i undervisning och handledning*. 1. uppl. Stockholm: Liber.
- Bjørndal, C. R. P. (2017). *Konstruktiva stödsamtal. Perspektiv och redskap vid handledning, rådgivning, mentorskap och coaching*. Stockholm: Liber.
- Bladini, K. (2004). *Handledning som verktyg och rum för reflektion*. Karlstad: Karlstad universitet. Institutionen för utbildningsvetenskap.
- Cederberg – Scheike, A. (2016). *Handledning för kollegialt lärande*. Lund: Studentlitteratur.
- Clarke, D. & Hollingworth, H. (2002). Elaborating a model of teacher professional growthy. *Teaching and Teacher Education*, 18, 947-967.
- Freire, P. (1972). *Pedagogik för förtryckta*. Stockholm: Gummessons.
- Habermas, J. (1981/1995). *Theorie des Kommunikativen Handelns*. Band 1. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.
- Hwang, P. & Nilsson, B. *Grupp-psykologi. För skola, arbetsliv och fritid*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Killén, K. (2009). *Professionell utveckling och handledning – ett yrkesövergripande perspektiv*. Lund: Studentlitteratur.

# Referenser och lästips

- Langelotz, L. (2014). *Vad gör en skicklig lärare? En studie om kollegial handledning som utvecklingspraktik*. [What 'make(s)' a good teacher? A study of peer group mentoring as a practice of professional development.] PhD Diss, Göteborg: Göteborgs universitet.
- Lendahls Rosendahl, B. & Rönnerman, K. (2005). Med fokus på handledning i skolors förändringsarbete. *Pedagogisk forskning i Sverige*. 10(2005)1 s. 35-51.
- Linell, P. (2006). Bara prat? Om socialkonstruktivismen som vanställande och vanställd.. I M. Kylhammar. & J-F. Battail. (2006). *Det vanställda ordet*. s. 152-193. Stockholm: Carlssons.
- Lönnheden, C. & Olstedt, E. (2004). Med erfarenhet som utgångspunkt. I A. Bron & L. Wilhelmsson (Red.). *Lärprocesser i högre utbildning*. (s.104-118) Stockholm: Liber
- Mollberger Hedqvist, G. & Sahlin, B. (2016). *Bildning i utbildningens tid*. Frisystrar Förlag.
- McArdle, K. & Coutts, N. (2010). Taking teachers' continuous professional development (CPD) beyond reflection: adding shared sense-making and collaborative engagement for professional renewal. *Studies in Continuing Education*, 32:3, 201-215
- Rökenes, O., H. & Hanssen, P-H. (2012). *Bära eller brista. Kommunikation och relationer i arbete med människor*. Malmö: Gleerups.
- Sundqvist, C. (2012). *Perspektivmöten i skola och handledning. Lärares tankar om specialpedagogisk handledning*. Åbo: Åbo Akademi.
- Sundqvist, C., von Ahlefeld Nisser, D. & Ström, K. (2014). Consultation in special needs education in Sweden and Finland: a comparative approach. *European Journal of Special Needs Education*. 2011)



Tack för att du lyssnat 😊

