

Leda lyssnande samtal

Specialpedagogik för lärande 24/25

Carina Bååth Högskolan Dalarna

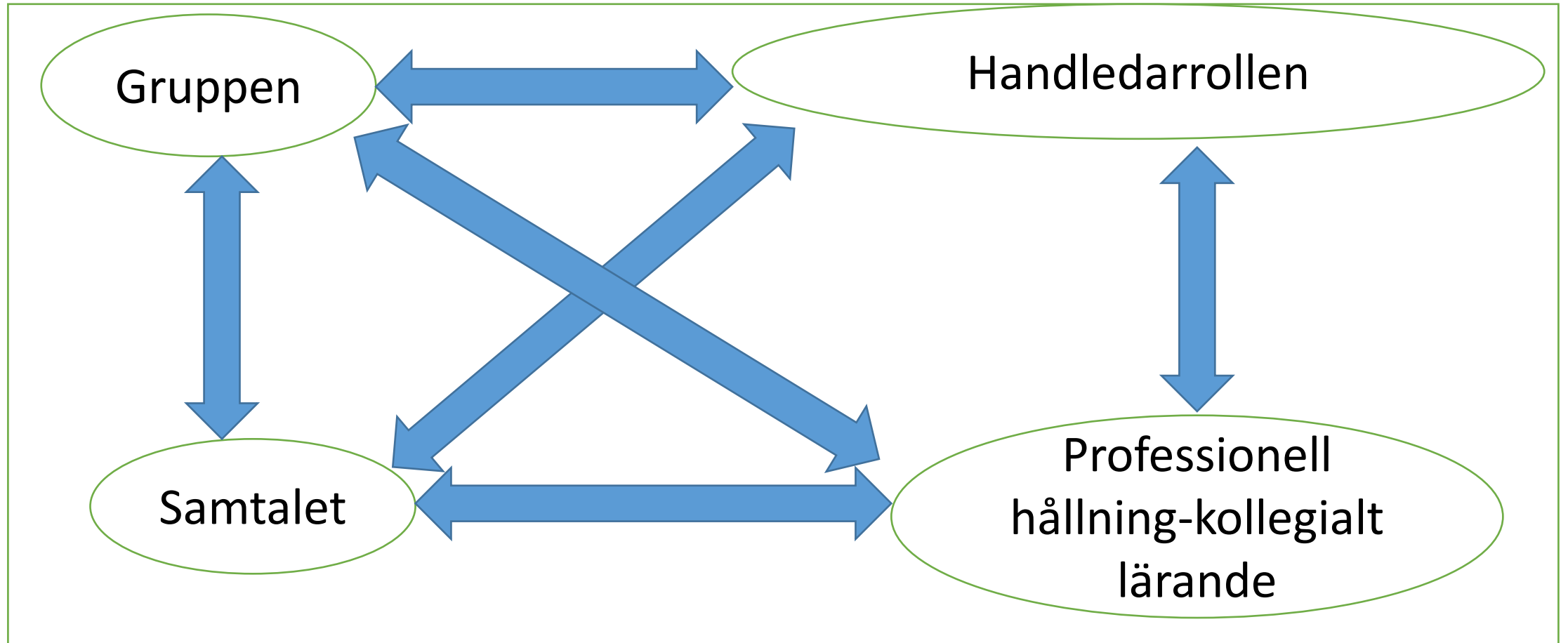
Mellanläge





- Gruppen
- Handledarrollen
- Samtalet
- Professionell hållning/kollegialt lärande

Kanske mer så här?





Starten av ett samtal(en insats) är viktig; starten är havande med slutet av samtalet (utfallet). Om man tappas landningsstället vid starten gäller det att förbereda landningen - avslutningen särskilt väl.

Gunnar Berg

Gruppen





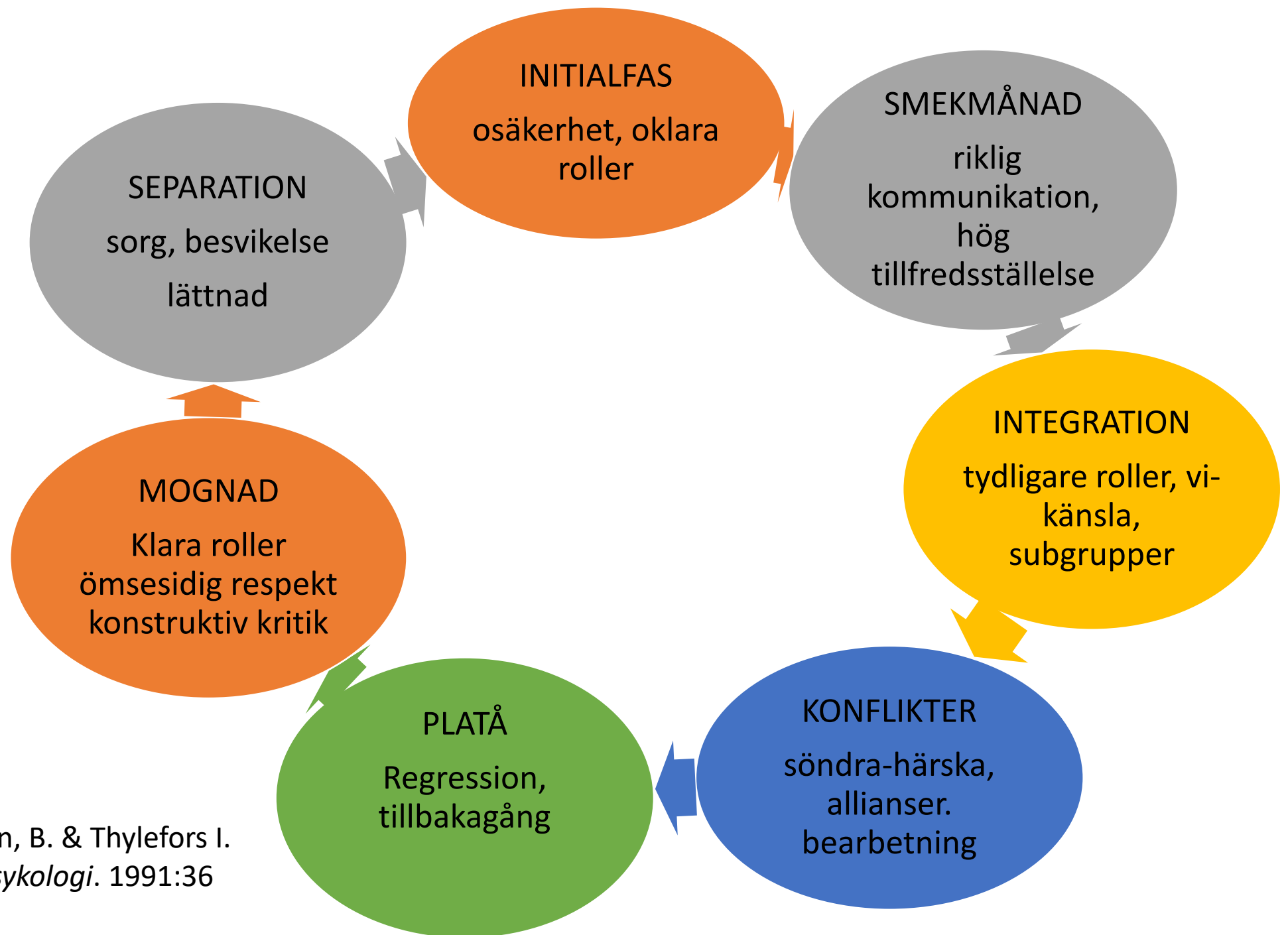
Många(s) förväntningar

- Att få mandat
- Tala om vars och ens förväntningar
- Förväntningar på utbildningen
- Förväntningar på handledaren
- Förväntningar på deltagarna
- Förväntningar på skolledningen



Överenskommelse/kontrakt – handledare och gruppen

- Tid och plats för träffar
- Prioritera handledning
- Respektera mötestider
- Frånvaro
- Vad är ok att tala om? / Vad är inte ok att tala om?



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



Utvecklingsfaser,

Grupper/individen

1. VA ?????

2. VA FAN !!??

3. AHA !!!?

4. HURRA !!!!

Ann Pihlgren maj 2017

Handledaren

1. Novis

2. Praktikant

3. Specialist

4. Expert

1. Inledningsfas

2. Mellanfas

3. Slutfas

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



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

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



”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.

Cato Björndahl, föreläsning Skolverket augusti 2018

Vilka är nödvändiga/önskvärda förmågor hos en handledare?

- Man kan inte vara handledare åt alla utan man måste fundera om jag kan vara behjälplig i det uppdrag man ställs inför
- Tolerans för att någon gör på ett annat sätt än vad jag har tänkt mig
- Nyfikenhet och utforskande sinne
- Glimten i ögat, humor, lekfullhet kan vara en väg för att få någon att våga känna och titta på det som den har gjort, att det inte blir för allvarsamt
- Vara vaksam på att man har makt, har en ledarroll, för det har man, så man inte utövar den på något förtäckt sätt

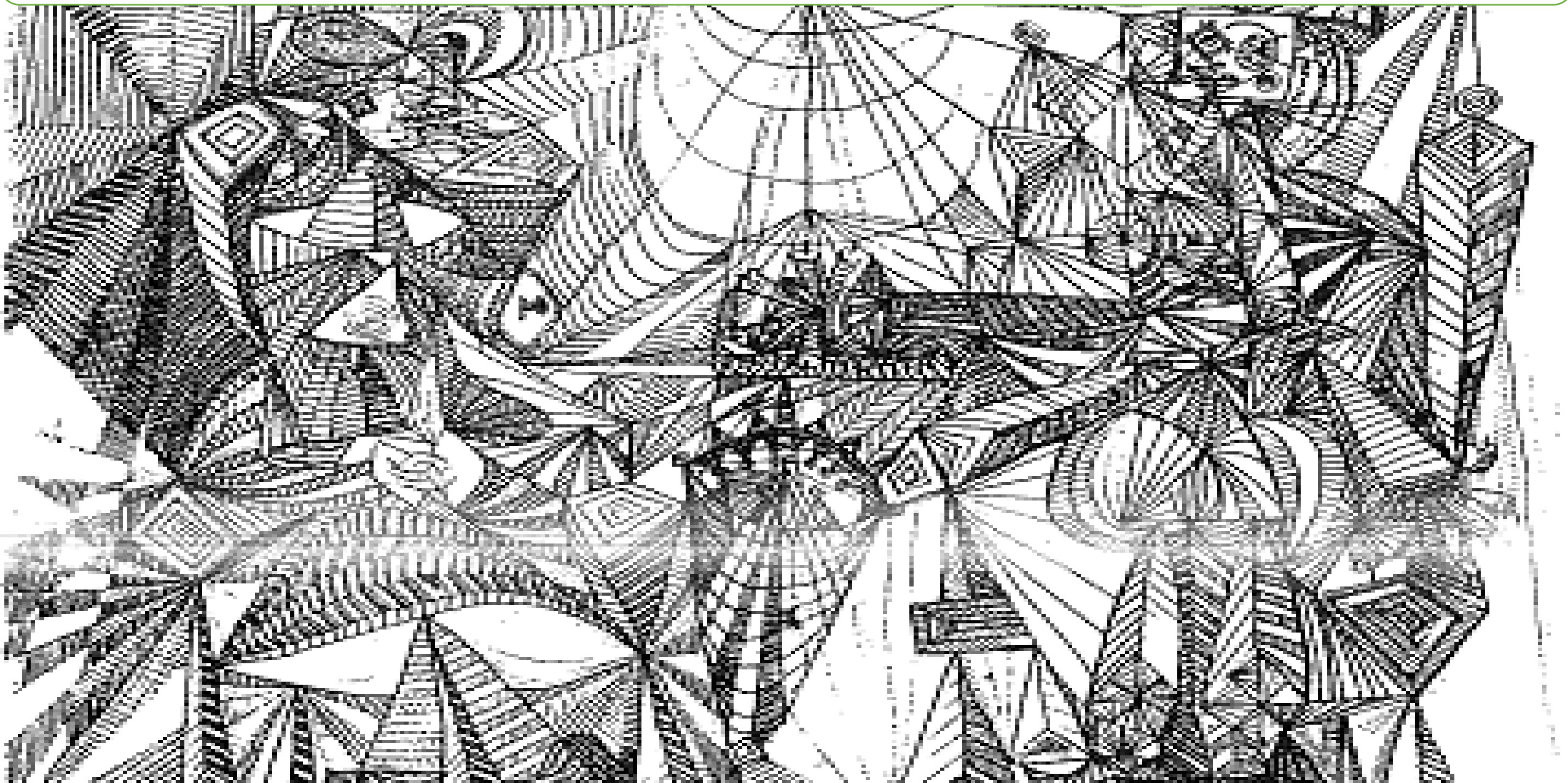


Handledare, övermänniska eller good enough?



(Rask, U. & Wennbo *Ledning i arbetsenheten*. 1991:61)

Det lyssnande samtalet



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

Handledaren - samtalsledare

1. Förbereda var sitter vi, hur sitter vi?
2. Kort inledning, göra en inflygning, en brygga
3. Berätta om upplägget, proceduren
3. Leda samtalet utifrån överenskommet upplägg
4. Sammanfatta – vara uppmärksam på om något finns ”i luften” som behöver tas upp nästa gång



Lyssna olika, gör skillnad

Interested – verkligt 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

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



”Lyssnandet är väl så aktivt och ansträngande
som berättandet”

Clarence Crafoord



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?

Kerstin Bladini 29/1 2019



Någon väljer att sitta tyst

På tröskeln på väg ut ur rummet eller alldeles i slutet av träffen tar någon, som hittills har suttit tyst, upp något.

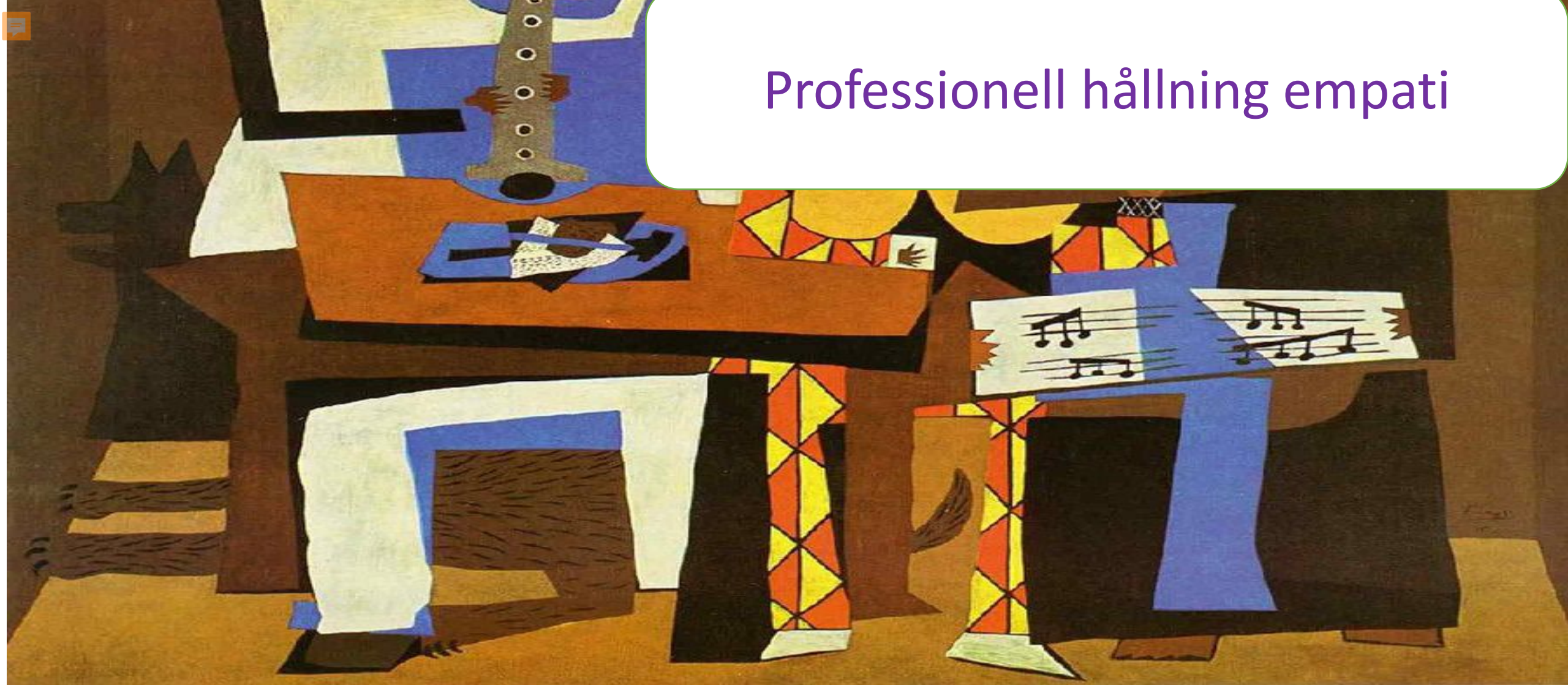
Vad göra?



Avgränsning – avslutning

- Nu har vi fem minuter kvar. Är det någon som tycker att vi har några lösa trådar, något som vi inte har knutit ihop eller något som känns ofärdigt från idag som vi ska ta med oss till nästa tillfälle.

Professionell hållning empati





Empati – inkännande ”att kliva ner i någon annans skor”

”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

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 förgivettaganden och förväntningar på varandra – clownen, allvetaren, ledaren, Florence Nightingale, pratkvaren, kritikern...
- Om 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"



Reflektioner kring
rollen som
handledare

Nu börjar forskarna kunna dra slutsatser om vad som fungerar

Optimism - Realism



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

Utveckling tar tid



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 alls fungerar, upprepa inte, gör något annorlunda – tänk om det är tvärtom!



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
- 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: Det vi fokuserar på växer.



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

*Jag söker inte, jag
bara finner*