



**Självständigt arbete (examensarbete), 15 hp, för Specialpedagogexamen
VT 2016**

Handledning som specialpedagogisk insats

En studie om verksamhetsbesök med reflekterande samtal som
handledningsmodell i förskolan

Supervision as special Education effort

A study of observation followed by reflective conversations as a model
for supervision in preschool

Camilla Holmquist

Författare

Camilla Holmquist

Titel

Handledning som specialpedagogisk insats. En studie om verksamhetsbesök med reflekterande samtal som handledningsmodell i förskolan

A study of observation followed by reflective conversations as a model for supervision in preschool

Handledare

Lena Jensen

Examinator

Daniel Östlund

Abstract

Syfte: är att undersöka handledning som specialpedagogisk insats i en förskolekontext på två förskolor i en mellanstor kommun, utifrån handledningsmodellen ”verksamhetsbesök med reflekterande samtal”. Studien avser undersöka vad handledningsmodellen kan innebära utifrån pedagogers, förskolechefers och specialpedagogers beskrivningar, hur verksamhetsbesök med reflekterande samtal kan upplevas av desamma, samt vilken utveckling pedagoger, förskolechefers och specialpedagogers upplever har skett i förskolans verksamhet.

Litteraturgenomgång: redogör för specialpedagogiska perspektiv, handledning och reflektion, tre olika perspektiv på handledning samt relationers betydelse.

Tidigare forskning: redogör för forskning som gjorts om handledning i förskola och skola.

Teori: Systemteori beskrivs som teoretisk modell i studien för att se på sociala samband och påverkansprocesser mellan människor för att skapa förståelse för hur allting hänger samman.

Metod: En kvalitativ studie med semistrukturerade intervjuer både enskilt och i grupp, där undersökningsgruppen består av fem pedagoger, fyra specialpedagoger och två förskolechefer. Analys och tolkningsförfarandet har inspirerats av hermeneutiken, vilket innebär att tolkning och förståelse skapar kunskap av innehållet i sin helhet och delar och pendlar däremellan. Studiens resultat redogörs under rubrikerna. *Verksamhetsbesök med reflekterande samtal. Från reaktiv till proaktiv. Utveckling utifrån verksamhetsbesök med reflekterande samtal.* Under denna rubrik redovisas den utveckling som framkommit under rubriker med samma namn. *Helhetsperspektiv och perspektivbyte, Professionsutveckling, Tillit och trygghet, Minskad stress och Trivsel och arbetsglädje.*

Resultat: indikerar att handledningsmodellen ”verksamhetsbesök med reflekterande samtal” som handledningsmodell upplevs som värdefull och att den prioriteras högt. Relationen mellan specialpedagog och pedagog ses som mycket viktig, utifrån förtroendet och tryggheten som utvecklas genom relationen skapas möjlighet till utveckling av verksamheten. Den utveckling som skett har lett till att pedagoger har ett helhetsperspektiv på verksamheten, man ser på helheten, på lärmiljön och sig själva som en del av den. Tidigare såg pedagoger mer utifrån ett verksamhetsperspektiv, perspektivskiftet har lett till ett ökat barnperspektiv med det relationella perspektivet i fokus. Möjligheten att arbeta förebyggande har ökat, problem hinner inte bli så stora. Handledningsmodellen har ökat trivsel och arbetsglädje och mindre upplevd stress.

Nyckelord

Handledningsmodell, handledning, perspektivbyte, ” reflekterande samtal”, relationer

Förord

Jag vill rikta ett stort tack till alla berörda som delat med sig av sin tid, sin kunskap och sina erfarenheter så att denna studie möjliggjorts. Tack Lena Jensen för att du som handledare uppmuntrat mig och varit så positiv till alla mina tankar och idéer och för ditt tålamod när jag ringt dig för att få stöd och kloka råd. Ett sista stort tack till mina nära och kära och framför allt till Mikael för att du funnits där som stöd, trott på mig och fått mig att växa, utan dig hade jag inte tagit steget.

Camilla Holmquist

Ljungskile 2016-05-18

FÖRORD	4
1. INLEDNING.....	6
1. BAKGRUND	7
2. SYFTE OCH PROBLEMFÖRMULERING	9
1.3 STUDIENS UPPLÄGG	9
2. LITTERATURGENOMGÅNG OCH FORSKNINGSÖVERSIKT	10
2.1 Specialpedagogiska perspektiv	10
2.2Handledning och reflektion.....	11
2.3 Tre olika perspektiv på handledning.....	12
2.4 Relationers betydelse	13
2.5 Tidigare forskning om handledning.....	14
2.6 Summering av litteratur och tidigare forskning.....	15
3. TEORETISK UTGÅNGSPUNKT	17
3.1 Systemteori.....	17
4. METOD	20
4.1 METODVAL	20
4.2 KVALITATIVA INTERVJUER	20
4.3 URVAL.....	21
4.4 GENOMFÖRANDE	22
4.5 BEARBETNING OCH ANALYS.....	25
4.6 TILLFÖRLITLIGHET OCH GENERALISERBARHET	26
4.7 ETISKA STÄLLNINGSTAGANDEN	27
5. RESULTAT OCH ANALYS	29
5.1 VERKSAMHETSBesøg MED REFLEKTERANDE SAMTAL	30
5.2 FRÅN REAKTIVT TILL PROAKTIVT	32
5.3 UTVECKLING UTIFRÅN VERKSAMHETSBesøg MED REFLEKTERANDE SAMTAL.....	34
5.3.1 Helhetsperspektiv och perspektivbyte	34
5.3.2 Professionsutveckling	35
5.3.3 Tillit och trygghet.....	35
5.3.4 Minskad stress.....	36
5.3.5 Trivsel och arbetsglädje.....	36
5.3.7 Teoretisk tolkning	37
8. Slutsatser	38
6. DISKUSSION	40
6.1 RESULTATDISKUSSION.....	40
6.2 METODDISKUSSION	44
6.3 SPECIALPEDAGOGISKA IMPLIKATIONER	46
6.4 FORTSATT FORSKNING	46
6.5 SAMMANFATTNING.....	47
REFERENSER	48
BILAGA 2	52
BILAGA 3	54
BILAGA 4	56

1. Inledning

Temat för denna studie är handledning som insats i en förskolekontext. Mot bakgrund av att jag under utbildningens gång upptäckt handledningens möjligheter som specialpedagogisk insats ville jag undersöka hur specialpedagogen kan arbeta med handledning för att gynna utveckling och lärande i förskolan.

Jag kom genom specialpedagogiska skolmyndigheten i kontakt med kommunen jag avser att skriva om, då jag efterfrågade en kommun med långt framskridet arbete med handledning i förskolan. Specialpedagogerna som verkar i den kommun jag studerat har valt att kalla sin specialpedagogiska handledningsmodell för verksamhetsbesök med reflekterande samtal. Specialpedagogerna beskriver i en artikel i tidskriften "Specialpedagogik" att de gör regelbundna verksamhetsbesök med efterföljande gemensam reflektion på alla avdelningar i kommunens förskolor.

I Barn - och elevhälsan arbetar fyra specialpedagoger som har ett visionsstyrt uppdrag där politiken bestämt att specialpedagoger skall finnas även i kommunens förskolor. Specialpedagogerna på Barn - och elevhälsans uppgift är att underlätta och stödja barns och elevers utveckling och lärande i nära samverkan med föräldrar och pedagoger på förskolorna samt stärka pedagoger i deras yrkesroll. Kommunen har tjugonio förskolor som har fördelats lika mellan specialpedagogerna, det innebär att varje specialpedagog arbetar mot fyra till fem förskolechefer och har sju till åtta förskolor var, samt pedagogisk omsorg. Det blir ett till två verksamhetsbesök och reflekterande samtal per termin per avdelning, det är grunden men de beskriver att eftersom det är fler avdelningar på varje förskola finns de i verksamheten oftare. Specialpedagogen är flexibel och kan omprioritera och komma oftare om det finns behov och önskemål på förskolorna men försöker se till att de är lika mycket på varje förskola.

Jag tänker att det är precis så här bra verksamhetsutveckling kan gå till. Att man utgår från det pedagogerna står i, deras vardag. Det ger större möjligheter till förändring (Specialpedagogik, 2015).

Denna form av specialpedagogisk insats och handledningsmodell har väckt mitt intresse. Jag avser i denna studie undersöka verksamhetsbesök med reflekterande samtal som handledningsmodell, hur den upplevs samt vilken utveckling verksamhetsbesök med reflekterande samtal kan ge i förskolans verksamhet. Jag ser det som intressant att undersöka handledningsmodellen eftersom de nya kunskaperna och eventuell utveckling skulle kunna leda

till utveckling inom det specialpedagogiska området samt att specialpedagoger, förskolechefer och pedagoger får tillgång till en kompletterande handledningsmodell. Denna handledningsmodell kan bidra till att utveckla specialpedagogens arbete med att stödja pedagoger i deras yrkesroll och därigenom ge alla barn förutsättningar att utvecklas och lära i en inspirerande miljö utifrån sina förutsättningar och behov.

1. Bakgrund

I förskolans verksamhet arbetar pedagoger i arbetslag. De skall samarbeta och driva verksamheten framåt i samverkan mellan förskola och hem, för att ge barn möjlighet att utvecklas och lära i en inspirerande och utvecklande miljö. När pedagoger stöter på problem av olika slag kan de få hjälp från de stödsystem som en del huvudmän bygger upp för förskolan likt skolans elevhälsa. Socialstyrelsen (2016, s. 59) skriver att kommunala eller enskilda huvudmän enligt lag inte behöver anordna något stödsystem som resursteam eller Barn - och elevhälsa, eftersom förskolan inte omfattas av den elevhälsan, som, enligt lag, skolan gör. Det är barnavårdscentralen som har ansvar för barn i förskoleåldern. De kommuner som trots allt har bildat stödsystem för förskolan, har bland annat specialpedagoger anställda, som i sitt uppdrag arbetar med att stödja pedagoger. Specialpedagogen kan arbeta med pedagoger i förskolan som bland annat kvalificerad samtalspartner och rådgivare. Examensordningen beskriver att specialpedagogen bland annat skall visa:

- *fördjupad förmåga att vara en kvalificerad samtalspartner och rådgivare i pedagogiska frågor för kollegor, föräldrar och andra berörda.*
- *kunskap om områdets vetenskapliga grund och insikt i aktuellt forsknings- och utvecklingsarbete samt kunskap om sambandet mellan vetenskap och beprövad erfarenhet och sambandets betydelse för yrkesutövningen, och visa fördjupad kunskap och förståelse inom specialpedagogik.*
- *förmåga att kritiskt och självständigt identifiera, analysera och medverka i förebyggande arbete och i arbetet med att undanröja hinder och svårigheter i olika lärmiljöer.*
- *självkänedom och empatisk förmåga (SFS 2007: 638).*

Pedagogisk handledning är ett stort ämnesområde och har under de senaste decennierna expanderat i Norden och gett upphov till uppskattningsvis drygt trehundra mer eller mindre olikartade teorier och ännu fler handledningsmodeller (Løv, 2011; Lauvås & Handal, 2015). En av dessa handledningsmodeller beskrivs som reflekterande handledning och kan ses som ett sätt att tillsammans reflektera över sin egen och andras yrkeserfarenhet. Reflekterande handledningens syfte är att utveckla den professionella kompetensen och den gemensamma yrkespraktiken (Løv, 2011; Lauvås & Handal, 2015; Tveiten, 2014).

Det har skett ett perspektivskifte inom det specialpedagogiska kunskapsområdet på det teoretiska planet. Detta perspektivskifte bidrar till att rikta blicken mot den egna verksamheten istället för mot barnet. I det individorienterade, kategoriska perspektivet, även kallat det kompensatoriska perspektivet, som kommer från psykologiska och medicinska teorier och synsätt, ser man individen som problembärare. I detta perspektiv skall individen anpassas till det normala och eventuella insatser riktas direkt till individen. Kategorisering och diagnostisering utifrån diagnoser har en stor betydelse och specialpedagogiska insatser handlar här om att kompensera individen för de brister den har. Det perspektivskifte som skett har riktat blickarna mot ett miljöorienterat, kritiskt och relationellt perspektiv som kommer från utvecklingsekologiska och sociologiska synsätt. I detta perspektiv betonar man att svårigheter uppstår för individen i relation med miljön i en kontext. Det innebär att se på det som sker i samspel och interaktion mellan individ och kontext, inte rikta de specialpedagogiska insatserna mot individen utan snarare mot kontexten (Dyson & Millward, 2000; Persson & Rosenqvist, 2001; Nilholm, 2003; Sundkvist, 2012).

Kritik har riktats mot ovannämnda perspektiv och många forskare, bland annat Ahlberg (2007) skriver i artikeln ”*Specialpedagogik av igår, idag och imorgon*”, att det behöver utvecklas fler perspektiv. Ahlberg (2007) menar att det behövs eftersom den specialpedagogiska verksamheten är så komplex och mångfacetterad. Det är detta perspektivskifte, när vi går från det kategoriska till att se andra perspektiv som nya specialpedagogiska verksamhetsformer och arbetssätt skapas, där insatser inte skall riktas enbart mot barnet, men att barnet indirekt skall gynnas.

2. Syfte och problemformulering

Syftet med studien är att undersöka handledning som specialpedagogisk insats i en förskolekontext på två förskolor i en mellanstor kommun. Handledningsmodellen som specifikt studeras utifrån pedagoger, förskolechefer och specialpedagogers upplevelser, är verksamhetsbesök med reflekterande samtal”. Syftet preciseras i följande tre frågeställningar.

- Vad kan verksamhetsbesök med reflekterande samtal innebära utifrån aktörernas beskrivningar?
- Hur kan verksamhetsbesök med reflekterande samtal upplevas?
- Vilken utveckling beskriver aktörerna har skett i verksamheten, utifrån handledningsmodellen ”verksamhetsbesök med reflekterande samtal”?

1.3 Studiens upplägg

Efter detta inledande kapitel följer en litteraturgenomgång där begrepp och tidigare forskning som är relevanta inom området presenteras för att därefter följas av teoretisk utgångspunkt. I metodavsnittet förklaras metodvalet kvalitativ metod, semistrukturerad intervju, urval av informanter samt genomförande av den empiriska delen. Bearbetning och analys går igenom och tillförlitlighet och generaliserbarhet diskuteras liksom etiska ställningstaganden. I nästa avsnitt presenteras resultat och analys med redovisning och kategorisering av de teman som framkommit. Upplevd utveckling av insatsen beskrivs för att därefter diskutera, resultat, metod, specialpedagogiska implikationer och förslag till fortsatt forskning. Avslutningsvis kommer en sammanfattning av studien, följt av litteraturreferenser och bilagor.

2. Litteraturgenomgång och forskningsöversikt

Detta kapitel avser ge en sammanfattning av litteratur och tidigare forskning om handledning som ses som relevanta inom området.

För att få tillgång till tidigare forskning och litteratur, har jag med hjälp av både manuella och datorbaserade sökmetoder från högskolor och universitets hemsidor fått tillgång till Diva, Ebrary, Eric, Google Scholar och Summon. De sökord jag använt mig av har varit bland annat handledning, reflekterade samtal, reflektion och relationell pedagogik. På så sätt har jag hittat avhandlingar, artiklar, rapporter, uppsatser, böcker och referenser som är relevanta för studien.

2.1 Specialpedagogiska perspektiv

Vilka perspektiv vi väljer att ta när vi ser på barn påverkar hur vi tänker, känner och agerar. Att inta olika perspektiv och förstå betydelsen av hur utgången blir i val av perspektiv, visar studien att pedagogerna utvecklat medvetenhet om då det relationella perspektivet dominerar.

Forskningsfältet är i förändring och det förekommer olika beskrivningar av perspektiv och nya specialpedagogiska perspektiv identifieras. De fyra mest omnämnda perspektiven som kan urskiljas vad som orsakar svårigheter för individen, beskriver bland annat Ahlberg (2015). *Individperspektivet* beskriver Ahlberg, som ett perspektiv där det är individen som har svårigheter och som bärare av problemet, förklaringar till problem ligger hos individen. I ett *Organisations* och *systemperspektiv* söks förklaringar till problem i skolans verksamhet. Ahlberg (2015) refererar till Skrtic som hävdar att det är viktigt att lärare måste reflektera och kritiskt granska sin egen undervisning. *Samhälls* och *strukturperspektiv* sätter en inkludering i fokus och det är skolan och samhället som skall anpassas och förändras, inte individen. I det *relationella perspektivet* uppstår problem i interaktionen mellan individen och den omgivande miljön (Ahlberg, 2015). Nilholm (2003) beskriver tre olika perspektiv. Det *kompensatoriska perspektivet* fokuserar på individens brister och problem, för att hitta metoder som kan kompensera och hjälpa individen klara av dem, försöker man hitta grupper med liknande problem. Det *kritiska perspektivet* ifrågasätter behovet av specialpedagogiska insatser eftersom det pekar ut individen som avvikande. *Dilemma perspektivet* uppstår för att individen skall vara jämlik och inkluderas, samtidigt som de personliga behoven och intressena skall bejakas.

Emanuelsson, Persson och Rosenqvist (2001) delar in forskningsfältet i ett *relationellt perspektiv* där svårigheter uppstår i relationen mellan individen och omgivningens problem och krav, individen är i svårigheter. och ett *Kategoriskt perspektiv* där individen själv bär ansvaret för de svårigheter som kan uppstå i lärmiljön, en individ med svårigheter. Ahlberg (2015) menar

att olika perspektiv leder till skillnader hur man ser på orsaker och konsekvenser av individens svårigheter. Ahlberg (2007) hävdar att det behöver utvecklas fler perspektiv, eftersom den specialpedagogiska verksamheten är så komplex och mångfacetterad. Det är detta perspektivskifte, när vi går från det kategoriska till att se utifrån nya perspektiv som nya specialpedagogiska verksamhetsformer och arbetssätt skapas, där insatser inte skall riktas enbart mot barnet, trots att barnet indirekt skall gynnas.

2.2 Handledning och reflektion

Handledning är en lärandesituation där praktik och teori kan kopplas samman, för att utveckla professionalitet och säkerhet i yrkesrollen. Med tanke på att Professionella yrkesutövare har professionellt ansvar och utifrån kunskaper och värderingar skall kunna ta självständiga, reflekterande och välgrundade beslut, ses handledning som betydelsefull. Reflekterande handledning kan stimulera pedagoger att reflektera på djupet över den verksamhet man medverkar i för att kunna ta ett professionellt ansvar. Förmågan till reflektion anses mot bakgrund av detta som en viktig del av kompetensen hos professionella yrkesutövare. Tillsammans med kollegor kan reflektionen utveckla både den egna och den gemensamma professionens kunskap och praktik (Lauvås & Handal, 2015).

Genom att man reflekterar och arbetar med sig själv som yrkesmänniska och medvetandegör vad som ligger till grund för sitt tänkande och handlande, ökar yrkesmedvetenheten. De nya upptäckterna skapar en plattform av kunskaper som kan förmedlas till andra (Bie, 2012). Syftet med handledning är att stärka och höja yrkeskompetensen till det bästa för yrkesutövarens målgrupp (Gjems, 1997; Holmberg, 2000; Killén, 2008; Kroksmark & Åberg, 2007; Lauvås & Handal, 2015; Tveiten, 2014; Løv, 2011). Killén (2008) menar också att handledning kan förebygga utbrändhet som kan uppkomma vid för stor arbetsbelastning. Holmberg (2000) hävdar också att handledning kan minska risken för den utbrändhet som kan uppstå, när kraven ökar och arbetstempot höjs med för få resurser att tillgå. Utbrändhet är ett tillstånd som karakteriseras av en ökande fysisk och psykisk utmattning och kan innebära att man kan utveckla negativ attityd och uppfattningar om det arbetet man utför och de målpersoner som vistas där. Killén (2008) refererar till Rycraft som fann att handledning var en betydande faktor för att göra arbetet möjligt och uthärdligt för yrken som är hårt drabbade, däribland lärare. Killén menar att handledning är nära knutet till denna insikt och att arbetsledare gör klokt i att erkänna detta och lägga till rätta för handledning. (Killén, 2008, s.26).

2.3 Tre olika perspektiv på handledning

Pedagogisk handledning är ett stort ämnesområde och inom området finns som tidigare nämnts i bakgrunden, en mängd olika handledningsmodeller. Lauvås och Handal (2015) och Løv (2011) skriver om tre framträdande perspektiv på handledning, där fokus ligger på handling, reflektion, samskapande och berättelse. Dessa tre perspektiv skulle kunna utgöra en ansats till förklaring kring begreppet verksamhetsbesök med reflekterande samtal. Då jag sökt i litteratur har jag funnit dessa tre perspektiv som jag tycker mig se inslag av i den undersökta handledningsmodellen.

Handledning som mentorskap: är en metod där handledningen kan bestå av allt ifrån direkta instruktioner till samarbetande utforskning. Ursprunget är det mästare – lärlingskap som kännetecknade hantverksskråets sätt att utbilda sina utövare. Grunden i denna form är demonstration, övning och korrigerande där handledaren förväntas förmedla ”best practice” till den handledde. Detta handledningssätt har dock fått mycket kritik då när den utövas i pedagogiska eller psykologiska yrken då det sällan är endast ett handlande som är rätt och det heller inte behöver innefatta någon självreflektion hos den handledde.

Løv menar också att denna handledningsmodell riskerar att blanda ihop den handleddes rollutövning och den handleddes privata sfär (Løv, 2011).

Handledning som reflektion av handling: ursprunget till ett reflekterande handledningssätt kan spåras till början av 1980-talet och då som en motvikt till traditionell handledning, av mästare – lärlingskaraktär. 1982 presenterades en handlings- reflektionsmodell vars syfte var att koppla handlingen till reflektion över den egna professionens yrkeskultur (Lauvås & Handal, 2015). Man ville få den handledde att reflektera kring värderingar och teori knutet till konkreta situationer snarare än ett allmänt teoretiserande om verksamheten för att därmed öka medvetenheten hos den handledde. Re-flektion dvs. efter handlingen som observerats (reflektion över handlingen). Direkt och indirekt handledning – Indirekt = när handledaren inte sett den situation som föregår handledningen och direkt = när handledaren observerat ett inläringstillfälle och tillsammans med pedagogerna reflekterar över det (Løv, 2011).

Handledning som reflekterande processer och positioner: Här betonas handledningens relationella och språkkommunikativa dimensioner mer än själva handlingen. Detta beskrivs av Løv (2011) som systemisk handledning. Bakgrunden till detta tänkande står att finna i antropologen och biologen Gregory Batesons systemteorier om människan som en del i ett

språkligt konstruerat mentalt ekosystem där individen skapas av sina relationer (Bateson, 1979). Detta inspirerade den norske psykiatrikern Tom Andersen som lanserade sin modell med reflekterande team i familjeterapiarbete (Andersen, 1991). I dessa reflekterande team tog man ett metaperspektiv genom att kollegor bildade grupper som reflekterade på varandras handlande. Tom Andersen publicerade 1991 sin bok Reflekterande team vars sätt att underlätta reflekterande processer används idag i flera former av professionella samtal (Løv, 2011).

2.4 Relationers betydelse

Aspelin (2013) skriver att forskare specialpedagogisk forskning om relationella perspektiv har ökat i intresse under de senaste femton åren. Det visas ett stort intresse för att undersöka vad medmänskliga relationer har för betydelse för undervisning och lärande. Aspelin (2013) har myntat begreppet relationell pedagogik och förklarar det som en teori där relationer inom lärande och utbildning undersöks utifrån olika relationella perspektiv och beskrivs, tolkas och analyseras som relationer (Aspelin, 2013).

Persson (2013) inspireras av den relationella pedagogiken och menar att handledning rör sig om relationer mellan handledare och handledd. Det har visat sig att relationen har stor betydelse om den skall leda till kunskapande menar många med (Persson, 2013; Tveiten, 2014; Lauvås & Handal, 2015; Løv, 2011; Gjems, 1997; Killén, 2008; Holmberg, 2000). För att kunna mötas i en ömsesidig kommunikation krävs det att handledaren har kan göra ett perspektivskifte och sätta sig in i den handleddes situation och sätt att se. Det behövs också distans till sina egna förutfattade meningar Persson (2013). För att det skall utvecklas ett relationellt lärande i handledningen menar Persson (2013) att det behövs insikt om bland annat relationers betydelse, om betydelsen av ömsesidig kommunikation, att det finns respekt, förtroende och delaktighet. Det skall också finnas utrymme för konstruktiv kritik för att möjliggöra tillfälle till lärande.

Tveiten (2014) trycker på att relationen mellan handledare och handledd har stor betydelse genom hela handledningsprocessen. Att lyckas med att skapa goda, varaktiga relationer bygger på att gruppen känner trygghet och att det finns en vilja till samspel. Om tryggheten finns, ökar möjligheten till att våga vara ärlig och visa sina starka och svaga sidor och tillgodogöra sig erfarenheter och reflektion i handledningen. Talar vi om förhållningssätt till sociala relationer blir begrepp som relationsarbete och relationskompetens aktuella. Relationens betydelse visar på hur viktigt det är att handledaren har relationskompetens. Denna innefattar förmågan att skapa tillit och upprätthålla goda relationer, eftersom det har stor betydelse för att kunna skapa samspel som främjar utveckling och lärande. Att fokusera på relationers betydelse kan också ha ett stort värde då den kan överföras till den egna yrkespraktiken (Tveiten, 2014).

2.5 Tidigare forskning om handledning

Bladini (2004) avser i sin avhandling ”Handledning som verktyg och rum för reflektion” belysa och tydliggöra de påverkansprocesser som sker i det handledande samtalet. Studiens fokus riktas mot specialpedagogers handledande samtal med pedagoger i förskolan och grundskola. Bladini (2004) presenterar i sitt resultat att specialpedagogyrket befinner sig i en professionsutvecklingsprocess. De handledande samtalens villkor och genomförande har visat sig variera utifrån hur de olika verksamheternas förutsättningar ser ut beroende på exempelvis arbetsledning, personalsituation och kompetens. Detta påverkade specialpedagogers val av handledningsstrategi när det gäller att genomföra och se handledning som ett verktyg eller genomföra och se handledningen som rum för reflektion. Specialpedagogerna uttryckte att deras mål med handledningen var att stärka pedagoger i deras yrkesroll samt att förbättra barnens situation. Alla specialpedagogerna beskrev sin funktion som handledare, att skapa förändring och erbjuda pedagoger stöd. Bladini (2004) identifierar två olika perspektiv att se på förändring, att se samtalet som ett sätt att vidga pedagogers perspektiv eller att ge pedagoger indirekta eller direkta råd. A.a. förhoppning är att studien kan bidra till en diskussion om specialpedagogers handledningssamtal.

I sin avhandling studerar Sundqvist (2012) specialpedagogisk handledning av lärare i Finland och lyfter fram tre olika handledningssamtal. Det reflekterande, som är systemorienterad och relationell, där reflektion och tankestimulerande samtalsmetod används. Det konsultativa som kännetecknas av kunskapsöverföring och handledaren som expert. Denna metod används mest liksom det samarbetande samtalet som står för ett ömsesidigt och professionellt utbyte mellan lärare. I denna studie beskrivs det samarbetande samtalet som den mest ideal. Sundqvist (2012) menar att resultaten indikerar på att den har mest utvecklingspotential. De tre typer av specialpedagogisk handledning som tidigare beskrivits kan förstås antingen var för sig eller som ett integrerat perspektiv där de bästa förutsättningarna i var och en av modellerna kan kombineras.

Nordström (2014) studerade i sin avhandling hur tjugo pedagogiska handledare utvecklade sin kompetens och sitt lärande genom handledning. I avhandlingen studerades handledningsprocessen, samtalsmönsters utveckling mellan deltagarna och handledarrollen, hur handledarnas eget lärande utvecklades. I avhandlingen redogörs resultaten av två studier av handledares lärande och pedagogisk handledning. De resultat som avhandlingen bland annat visar är att, hur samtalen utvecklas beror på de förutsättningar som finns vad gäller exempelvis lokaler, ledningens förväntningar, arbetserfarenhet, frivillighet och arbetssituationen. Vad som också hade betydelse var antalet handledningstillfällen, längden på samtalen samt storlek och

sammansättning av arbetslaget, färre personer i arbetslaget visade sig oftast innebära bättre förutsättningar. Här kunde fyra samtalsmönster urskiljas, bekräftande, synliggörande, befästade och kunskapande. Samtalsmönster visar hur samtalen skiljer sig från varandra och förklaras som att handledares olika sätt att agera får konsekvenser för hur samtalet kan fördjupas och vilken riktning det tar. Nordström (2014) menar för att kunna handleda ett arbetslag och ställa fördjupande frågor krävs det att handledaren reflekterar över pedagogrollen och om sin syn på barns lärande. Handledaren måste också ha fokus på de handleddas lärande, vart de står och börja där, för att handledningen skall leda till nytt tänkande och utveckling i arbetslaget.

2.6 Summering av litteratur och tidigare forskning

Vid genomgång av litteratur och tidigare forskning har det framkommit vissa mönster utifrån studiens syfte och frågeställningar. Det perspektivskifte som skett har riktat blickarna mot ett relationellt perspektiv, i detta perspektiv betonar man att svårigheter uppstår för individen i relation med miljön i en kontext. Forskare menar att det behöver utvecklas fler perspektiv, eftersom den specialpedagogiska verksamheten är så komplex och mångfacetterad (Ahlberg, 2007). Pedagogisk handledning är ett stort ämnesområde där lärandesituationen kan bidra till att utveckla professionalitet. Pedagogisk handledning har de senaste decennierna expanderat i Norden och gett upphov till uppskattningsvis drygt trehundra mer eller mindre olikartade teorier och ännu fler handledningsmodeller och olika perspektiv att se på handledning (Lauvås & Handal, 2015; Løv, 2011). Relationella perspektiv har ökat i intresse under de senaste femton åren. Det visas ett stort intresse för att undersöka vad medmänskliga relationer har för betydelse för undervisning och lärande. Relationer visar sig ha stor betydelse för att kunna skapa samspel som främjar utveckling och lärande (Aspelin, 2013). Relationen mellan handledare och handledd och handledarens relationskompetens, har visat sig ha stor betydelse genom hela handledningsprocessen (Tveiten, 2014).

Tidigare genomförd studie pekar på att specialpedagogyrket befinner sig i en professionsutvecklingsprocess, då professionen fortfarande är i utveckling samtals villkor och genomförande visade sig variera beroende på olika verksamheternas förutsättningar (Bladini, 2004).

Sundqvist (2012) studie av specialpedagogisk handledning av lärare i Finland lyfter fram tre olika handledningssamtal, det reflekterande, det konsultativa och det samarbetande samtalet. I

denna studie beskrivs det samarbetande samtalet som den mest ideal och resultaten indikerar på att den har mest utvecklingspotential. De tre typer av specialpedagogisk handledning kan förstås antingen var för sig eller som ett integrerat perspektiv där de bästa förutsättningarna i var och en av modellerna kan kombineras.

Nordström (2014) studerade i sin avhandling hur pedagogiska handledare utvecklade sin kompetens och sitt lärande genom handledning. Områden som studerades var Handledningsprocessen, samtalsmönsters utveckling mellan deltagarna och handledarrollen och hur handledarnas eget lärande utvecklades. De resultat som avhandlingen bland annat visar är hur samtalen utvecklas beror på de förutsättningar som finns, antalet handledningstillfällen, längden på samtalen samt storlek och sammansättning av arbetslaget, färre personer i arbetslaget visade sig oftast innebära bättre förutsättningar. Här kunde fyra samtalsmönster urskiljas, bekräftande, synliggörande, befastande och kunskapande. Samtalsmönster visar hur samtalen skiljer sig från varandra och förklaras som att handledares olika sätt att agera får konsekvenser för hur samtalet kan fördjupas och vilken riktning det tar.

3. Teoretisk utgångspunkt

I detta kapitel avses beskriva teoretisk utgångspunkt i analys och tolkningsförfarande i syfte att utveckla förståelse inom det valda området.

3.1 Systemteori

Jag har valt systemteori för att kunna fördjupa, och förstå mina resultat eftersom systemteorin öppnar upp för en mer komplex verklighetsbild och förståelse av ömsesidig samverkan och interaktion mellan människor i sociala system.

En av de forskare som tidigt kopplade systemteori till mänskligt handlande och mänsklig interaktion var den brittiske antropologen Gregory Bateson som studerade urinvånare på nya Guinea och Bali och även psykiatripatienter med schizofreni och deras kommunikation. A.a. intresserade sig framför allt för kommunikationen som ett feedbacksystem som alltid var riktat åt båda håll i så kallade feedbackloopar där beteenden utlöstes av andra beteenden snarare än av egenskaper hos enskilda individer. För att kunna studera en individ eller en grupp så måste man förstå systemet som dessa fanns inom och förstå hur alla delar i systemet påverkar varandra. Detta ledde till ett byte av perspektiv från individen som bärare av problem till ett socialt sammanhang där problem kunde uppstå, men även där lösningarna fanns.

Detta har fått stor betydelse för hur man idag ser på mänskligt beteende inom psykologin och hur man kan arbeta med problem i familjer och grupper av människor. Batesons berömda uttalande att ”information = skillnad som gör skillnad” härstammar från hans tanke att problem uppstår när människor inte ser andra människor i ett sammanhang utan ser en bild man själv skapat om den andre. Bateson (1979) föreslog även möten mellan olika sociala system för att lättare kunna få syn på det egna systemets relationer och uppslag till förändring och utveckling. Han talar om ett systems inre och yttre styrning där ett socialt system kan bestå av ett antal människor som påverkar varandra inbördes genom överenskomna sätt att vara och kommunicera med varandra men också av yttre påverkan av andra system som t.ex. andra grupper av människor som man befinner sig i relation till.

Kopplat till handledning har bl.a. Batesons tänkande tagits upp av Tom Andersen professor i socialpsykiatri vid Tromsø universitet. Andersen (1991) skapade en ny handledningsform där han ville ta bort gränserna mellan handledd och handledare, behandlare och behandlad och låta dem mötas och reflektera på varandras agerande. Andersen bytte ut ”skillnad som gör skillnad” mot ordet ”ovanligt”. ”Om människan utsätts för det vanliga brukar de förbli desamma, men om de möter något ovanligt kan en förändring ske.” (Andersen, 1991, s. 49). Han tillade dock

att det ovanliga inte får vara alltför ovanligt för då kan man stänga av istället för att låta sig påverkas. Reflekterande team hade som uppgift att göra ”lagom” ovanliga reflektioner om beteenden som man uppfattat för att underlätta en ny syn på skeenden.

Även Gjems (1997) skriver om systemteori och lyfter bland annat helhetsbegrepp, relationsbegrepp och cirkularitetsbegrepp, vilka kan öka förståelsen för hur vi påverkar och påverkas av varandra. Gjems (1997) menar att systemteoretisk handledning sätter fokus på samband och relationer mellan personer och händelser, och att cirkulära frågor får fram relevant information, utmanar till att tänka nytt och få ny förståelse.

Systemteori handlar om samspel och relationer och är en god utgångspunkt för handledning i yrkesgrupper som arbetar med människor. I de verksamheter där man arbetar med människor, bildas sociala system (en grupp människor som vistas tillsammans). De sociala systemen består av delar och dessa delar utgörs av människor som samverkar och står i relation till varandra. De påverkar, påverkas och låter sig bli påverkade av varandra (Gjems, 1997; Birnik, 2010). När något inträffar i systemen kommer alla delar påverkas och får då en effekt på något sätt, dessa system måste förstås och hanteras utifrån ett helhetsperspektiv. Relationerna mellan de människor som ingår i de sociala systemen i en verksamhet är viktiga, eftersom kvaliteten på dessa relationer påverkar kvaliteten på arbetet i verksamheten (Gjems, 1997).

Systemteori bygger också på en förståelse av begreppet cirkularitet, vilket betyder att händelser och ting hänger samman och påverkar ömsesidigt människor och händelser i ett system. Att tänka cirkulärt och ställa sig frågor som hur, öppnar upp till en mer komplex verklighetsbild och förståelse av varför saker blir som de blir och människor gör som de gör. Det leder till ökad insikt i hur individuellt och gemensamt handlande utvecklas i ett system. Cirkularitet och helhetsperspektiv är ömsesidigt avhängda av varandra och skall en professionell närma sig ett helhetsperspektiv på sitt yrke, så är det avgörande att man får klart för sig det cirkulära och ömsesidiga i all verksamhet (Gjems, 1997).

I förskolan bildas sociala system, dessa system kan vara barngrupp och pedagoger. Var gränsen sätts för systemen är ofta av praktiska skäl och görs för att skapa mening och sammanhang av de som ingår i systemet, det är inte förutbestämt. Alla ingår och är en del av de system som vi själva konstruerar, vilket innebär att pedagoger inte kan se på barngrupp och verksamhet utan att se på sig själva, de måste se på alla delar i systemet och se helheten (Bladini, 2004). Birnik (2011) menar att varje deltagare i systemet har ett ansvar för vad som sker, och vad som inte sker, och varje individ är delaktig i det som utspelar sig där. Man kan då inte skylla ifrån sig eller belägga någon annan med skuld, utan att samtidigt se sig själv

som en del i det som sker eller inte sker. Individerna skall ta ansvar för sina egna handlingar och förstå att dessa har påverkat andra, samtidigt som andras handlingar har påverkat henne själv (Birnik, 2010, s. 21-22). Bladini (2004) refererar till Luhmann som talar om självrefererande system där människan inte kan observera världen utan att använda sig själv som utgångspunkt.

4. Metod

Detta kapitel avser redogöra för de metodologiska överväganden som gjorts för att samla in material till empirin.

4.1 Metodval

Det finns många olika metoder eller sätt att skapa kunskap, förklara och förstå olika fenomen. Vilken metod jag som forskare väljer beror på forskningsfrågan och vilken metod som bäst kan svara på den (Gustavsson, 2004). Kvantitativ metod innebär att kvantifiera materialet för att hitta samband eller mönster mellan olika företeelser. Resultatet eller arbetsmaterialet kan uttryckas i tal, siffror och i statistiska termer. Vill jag däremot förstå och tolka människors upplevelser och berättelser bör jag använda verbala analysmetoder, kvalitativt inriktad forskning (Patel & Davidsson, 2011).

Jag har i denna studie valt att använda en kvalitativ metod då jag avser tolka och försöka förstå berättelser av specialpedagogers, förskolechefers och pedagogers upplevelser, erfarenheter och kunskaper om verksamhetsbesök med reflekterande samtal. Förståelse för forskningsfrågan menar jag skall ha sin utgångspunkt utifrån informanternas perspektiv (Fangen & Sellberg, 2011; Gustavsson, 2004; Repstad, 1999).

4.2 Kvalitativa intervjuer

Intervju är en aktiv process där jag som forskare och informant producerar kunskap tillsammans, ofta genom ett personligt möte, i ett samtal om ett gemensamt intresse (Kvale & Brinkman, 2014; Patel & Davidsson, 2011). Samtalets syfte är att jag som forskaren genom väl genomtänkta frågor genererar information om informantens "livsvärld" eller med andra ord, världen i det vardagliga livet. När jag skall välja intervju form, utgår jag från hur jag tänker att utforma frågorna och grad av strukturering "svarsutrymme" som intervjupersonen får. Hög grad av strukturerade intervjuer med fasta, slutna svarsalternativ, ger ett litet svarsutrymme för intervjupersonen och låg grad av strukturering, där öppna frågor lämnar maximalt utrymme att svara (Kvale & Brinkman, 2014; Patel & Davidsson, 2011).

Mitt val blir en semistrukturerad intervju, också kallad halvstrukturerad intervju, som hamnar mitt emellan hög och låg grad av struktur. Den semistrukturerade intervjun ger mig möjlighet att med hjälp av en frågeguide, ställa frågor och komma med följdfrågor, för ge informanten möjlighet att utveckla svaren under intervjun. Frågorna skall vara genomtänkta och lätta att förstå i relation till studiens syfte för att jag skall få så relevanta svar som möjligt. Eftersom den

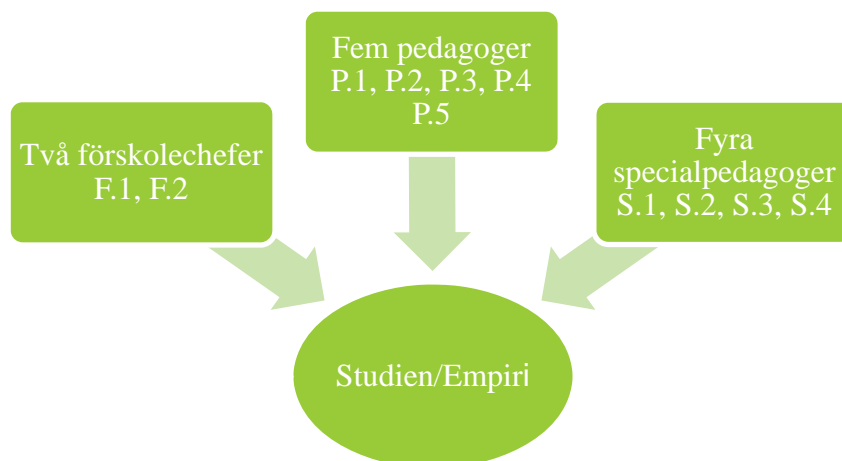
semistrukturerade intervju ger informanterna frihet att utforma svaren har jag en förhoppning om att informationen blir fylligare, vilket är en fördel till min empiri (Patel & Davidsson, 2011). Jag är medveten om att forskningsintervjun inte kan betraktas som en dialog mellan jämlika utan att det råder en maktasymmetri mellan informant och forskare. Makten att ha kontroll över intervjun, kan komma att påverka informantens agerande, samt att forskaren har makt över tolkningsförfarandet (Kvale & Brinkman, 2014).

4.3 Urval

Valet av informanter till studien har utgått från att informanterna skall ha viktig och relevant information, i form av kunskap, erfarenheter och åsikter i förhållande till forskningsfrågan och frågeställningar (Backman, 2008). Urvalskriterierna har varit att informanterna skall ha erfarenhet av verksamhetsbesök med reflekterande samtal, samt att de arbetar i den kommunala förskolan i den undersökta kommunen. Tre olika professioner som uppnår dessa kriterier har valts ut, mot bakgrund av att deras olika erfarenheter, upplevelser och beskrivningar från deras olika professioner, kan bredda förståelsen kring forskningsfrågan. Min tanke var att genom att ta del av deras olika perspektiv på verksamhetsbesök med reflekterande samtal öka studiens tillförlitlighet. En så kallad källtriangulering, som betyder att informanterna har olika relationer till problemfrågan och ser på denna utifrån olika synvinklar (Gunnarsson, 2002).

För att få tag i informanter som hade dessa olika professioner med erfarenhet av reflekterande samtal, har ett selektivt urval gjorts. För att få tag på informanter har jag varit beroende av att få hjälp av specialpedagoger och förskolechefer som även de deltagit som informanter i studien. Jag är medveten om att rekommendationer och val av informanter medvetet eller omedvetet eventuellt kan påverka resultatet (Repstad & Nilsson, 2007).

Antalet informanter har varit svårt att bestämma i förväg, jag hade en ungefärlig tanke om hur många informanter jag önskade men i slutändan har antalet styrts utifrån deras möjlighet och vilja att delta (Gustavsson, 2004). Repstad och Nilsson (2007) poängterar att det inte finns något standardsvar om hur många intervjuer som krävs i en kvalitativ undersökning, utan menar att när mättnad uppstår och inget nytt framkommer, är det tillräckligt. I studien blev det slutgiltiga antalet, fyra specialpedagoger, två förskolechefer och fem pedagoger, totalt elva personer som alla har erfarenheter av verksamhetsbesök med reflekterande samtal och arbetar i kommunen.



Figur. 2 Urvalsinstrument empiri

4.4 Genomförande

Min önskan var att hitta en kommun med långt framskridet handledningsarbete i den kommunala förskolan. Eftersom jag var osäker på hur olika kommuner arbetar med handledning, och hur jag skulle hitta en kommun med dessa kvaliteter, kontaktade jag Specialpedagogiska Skolmyndigheten. De specialpedagoger som arbetar på Specialpedagogiska skolmyndigheten ger stöd till bland annat personal inom det offentliga skolväsendet i form av specialpedagogisk rådgivning, specialpedagogisk utredning, information och utbildning. Med tanke på deras uppdrag var min förhoppning att de skulle ha vetskap om hur kommuner arbetar med handledning i förskolan.

Jag fick genom Specialpedagogiska skolmyndigheten kontakt med en rådgivare som arbetar mot ett distrikt i mellersta Sverige, där en mellanstor stad arbetar med specialpedagogisk handledning utifrån en modell de kallar verksamhetsbesök med reflekterande samtal. Denna handledningsmodell fångade mitt intresse och önskan att undersöka vad den kunde innebära. Genom rådgivaren fick jag namn och telefonnummer till en specialpedagog från Barn - och elevhälsan, som arbetar med handledningsmodellen i den ovannämnda kommunen. Jag tog kontakt med specialpedagogen och beskrev min studie samt att jag önskade genomföra studien i deras kommun. Specialpedagogen sa att det gick troligtvis gick bra, men att hon skulle kontrollera med sina kollegor. Specialpedagogen mailade den artikel som publicerats i tidskriften "Specialpedagogik" (2015) samt gav mig en inbjudan till att närvara på Barn - och

elevhälsans nätverksträff, då jag även avsåg fråga resterande specialpedagoger om att få utföra studien i deras kommun.

Jag började att förbereda tre olika Frågeguider med ett antal för syftet relevanta frågor. Frågeguiderna var tänkta som stöd för att kunna fokusera på informanten, möjliggöra spontanitet och ställa följdfrågor (Kvale & Brinkman, 2014). De olika frågeguiderna hade i grunden samma frågeställningar, men hade formulerats något olika utifrån den profession informanterna haft (bilaga 2,3,4). Jag hade låg grad av strukturering på mina intervjuer eftersom frågorna gett informanterna möjlighet att utveckla sina svar med egna ord. Standardiseringen, ordningsföljden på frågorna var relativt hög eftersom jag ställde frågorna i en bestämd ordning utifrån min frågeguide. Detta har jag gjort för att försäkra mig om att inte glömma bort någon väsentlig fråga (Patel & Davidsson, 2011).

Innan intervjuerna ägde rum genomfördes tre pilotintervjuer. Eftersom jag avsåg att ha informanter från tre olika professioner i studien, tillfrågades en specialpedagog, en pedagog samt en förskolechef. Då de tackade ja till att delta, mailades frågeguiderna till respektive profession. Syftet med pilotintervjuerna var att förbättra frågeguiden, se om frågorna passade för studiens syfte och om frågorna var formulerade så att informanterna kunde förstå och svara på dem (Repstad & Nilsson, 2007). Inget svarsmaterial tillvaratogs, däremot justerades frågorna något utifrån de kommentarer som erhöles, i syfte att bli lättare att förstå.

På nätverksträffen träffade jag alla fyra specialpedagogerna som arbetar på Barn - och elevhälsan, jag passade då på att fråga om de ville delta i studien. Efter att de tackat ja erbjöds jag några förslag på datum och tider då samtliga specialpedagoger kunde närvara.

Förskolecheferna i kommunen fick information om min studie genom specialpedagogerna och två förskolechefer sa ja till att delta. Förskolecheferna kontaktade jag och de vidarebefordrade i sin tur mailadresser till pedagoger som arbetar på deras förskolor. Pedagogerna kontaktades och fem pedagoger tackade ja till att delta i studien.

Alla informanter i studien har kontaktats genom mail där de erhållit missivbrev (bilaga 1) som beskriver studiens upplägg, syfte och etiska principer. Jag har även i detta mail bett dem komma med förslag på datum, tid och plats för intervjuer. Informanterna har fått välja plats, eftersom jag utgått från Stukát (2005) som menar att platsen bör vara på informantens hemmaplan för att det skall kännas tryggt.

Förskolechefer och pedagoger har fått frågeguiden i förväg genom mail, för att få möjlighet att fundera på frågorna innan intervjun, men också eftersom det var ett önskemål från

informanterna. Frågeguiden bifogades inte till specialpedagogerna då jag inte ansåg det som nödvändigt, det fanns heller inget önskemål om detta från deras sida.

Alla intervjuer har inletts med en presentation av studiens upplägg och syfte, för att därefter beskriva de etiska principer som styr ett forskningsarbete. Intervjuerna har avslutats med att upplysa informanterna om att de kommer att få sina färdig transkriberade intervjuer genom mail, för att få möjlighet att korrigera eventuella missuppfattningar och göra förtydliganden (Fangen och Sellberg, 2011). Jag har också förhört mig om att få höra av mig igen om något behöver förtydligas. En av informanterna återkom och ansåg att det såg bra ut de övriga lämnade inga synpunkter.

Gruppintervjun av de fyra specialpedagogerna genomfördes i ett konferensrum som specialpedagogerna bokat på Barn - och elevhälsan. Jag använde mig av gruppintervju eftersom den anses vara effektiv, skapa dynamik och tidsparande. Det var ett önskemål från specialpedagogerna, eftersom deras tid var mycket begränsad. Jag är medveten om att det kan finnas risker med gruppintervjuer som resulterar i att inte alla synpunkter kommer fram, utan bara de mest tillåtna vilket kan leda till missvisande svar (Repstad & Nilsson, 2007). Intervjun varade i en timma och femton minuter.

De enskilda intervjuerna av pedagoger och förskolechefer genomfördes på platser som valdes av informanterna. En av dessa platser var i personalrummet på den förskola där tre av pedagogerna och en förskolechef arbetar. Den andra platsen var i ett konferensrum på en skola, som ligger i nära anslutning till förskolan där två pedagogerna och deras förskolechef arbetar. Intervjuerna har i genomsnitt har legat på fyrtio minuter vardera.

Samtliga intervjuer har spelats in med diktafon för att kunna fokusera på hur, och vad som sägs för att få en exakt återgivning av samtalet. Inspelning kan hämma informanten och situationen kan bli konstlad men jag tycker ändå att fördelarna överväger, att kunna fokusera och få en ordagrann återgivning av intervjuerna. Dessutom finns en god möjlighet att utveckla färdigheter som intervjuare, genom att kritiskt granska vad man sagt och gjort (Repstad & Nilsson, 2007). Intervjuerna resulterade i totalt tre timmar och fyrtio minuter inspelat material.

4.5 Bearbetning och analys

En intervju av en pedagog har av okänd anledning inte blivit inspelad och inget resultat av denna intervju kan redovisas. Det slutgiltiga materialet blev transkriptioner av fyra pedagoger, fyra specialpedagoger och två förskolechefer.

För att försöka tolka och skapa en förståelse för informanternas berättelser, har jag använt en ansats av den hermeneutiska tolkningsmetoden i bearbetnings och analysförfarandet. Hermeneutik syftar till förståelse och bygger på tolkningar genom språket för att utveckla kunskap om det genuint mänskliga. Utifrån en önskan att förstå och tolka informanternas olika upplevelser och berättelser både i språkliga utsagor och texter om verksamhetsbesök med reflekterande samtal, föll valet på en hermeneutisk ansats (Bjereld, 2009; Gustavsson, 2004, Repstad, 1999). Jag har gjort löpande analys genom hela forskningsprocessen och har på så sätt fått idéer om hur jag kan gå vidare. För att fördjupa förståelsen och tolka empirin har jag utgått från min egen förförståelse och använt den som verktyg i tolkningen, vilket gör tolkningen unik, men för den skull inte sann. Förförståelsen kan vara en tillgång, men också en nackdel om de tolkningar som jag uppfattar som de bästa framhålls framför andra (Patel & Davidsson, 2011). Gustavsson (2004, s. 75) menar att förförståelse bygger på tidigare lärdomar och erfarenheter, och den inbegriper också tidigare upplevelser och känslor, förförståelsen har därför alltid en riktning, den är inte neutral. Just därför kan den vara både ett hinder och en tillgång för oss när vi försöker förstå en företeelse. Repstad (1999) skriver att förståelsen av informanternas språkliga utsagor eller texter inte är linjära, utan tolkningar och förståelse sker succesivt genom hela processen och kan liknas vid en spiral, det finns ingen bestämd utgångspunkt eller slutpunkt. Spiralrörelsen symboliserar tolkning och förståelse som fördjupar och skapar kunskap av innehållet i sin helhet "holism" och delar av det och pendlar däremellan. Spiralrörelsen gör det möjligt att fördjupa förståelse och tolkning av det material som framkommit utifrån intervjuerna i denna studie.

Det mödosamma arbetet med att noggrant lyssna, upprepade gånger och överföra alla intervjuer ordagrant från inspelning till text med hjälp av dator, har gjorts relativt snabbt efter intervjuerna. Arbetet med att transkribera har varit till fördel eftersom det inneburit att jag kommit nära materialet, vilket i sin tur underlättade analysen (Repstad & Nilsson, 2007). Varje informants citat har märkts med professionens första bokstav och en siffra för att ha ordning på mitt material, kunna veta vem som har sagt vad, och visa på att det finns med citat representerade från alla informanter. Materialet som genererade fyrtio sidor text, har jag bekantat mig med genom att noggrant läsa igenom varje intervju skrift flera gånger i sin helhet. Jag har utifrån

syfte och frågeställningar letat efter gemensamma teman i intervjuerna, därefter har jag letat efter citat som illustrerar dessa teman (Patel & Davidson, 2011).

De gemensamma teman som framträtt, har jag valt att kategorisera och de utgör underrubriker och citat. Egen text och citat varvas under rubrikerna, för att göra tolkningen tydligare (Patel & Davidson, 2011). Jag har inte gjort några individuella beskrivningar av informanterna i citat eller i text, med hänsyn till anonymitet samt att jag inte har i avseende att göra några jämförelser i studien. När transkriberingen varit klar har jag skickat den färdigbearbetade texten till berörd informant, för att ge dem möjlighet att kunna korrigera eventuella missuppfattningar och komma med förtydliganden så att det skall bli så sanningsenligt som möjligt (Fangen och Sellberg, 2011).

4.6 Tillförlitlighet och generaliserbarhet

En vetenskaplig studie som bygger på intervjuforskning ska kritiskt granska sanningsvärdet utifrån termer som tillförlitlighet, styrka och överföringsbarhet (Kvale & Brinkman, 2014). Jag har under hela forskningsprocessen varit medveten om och strävat efter rimlig tillförlitlighet genom att reflektera över mitt bidrag till produktionen av kunskap. Jag har reflekterat över huruvida undersökningen omfattar det jag avser att undersöka, samt att min intervjuteknik spelar stor roll då, jag avsiktligt eller oavsiktligt kan komma att påverka svaren. Jag är också medveten om att det råder en maktasymmetri mellan informant och forskare i intervjun och att den makten och kontrollen kan komma att påverka informantens agerande. Att informanten ger mig svar som inte är sanningen och att de svarar det de tror att jag vill att de skall svara. Dessutom har jag makten över tolkningsförfarandet, där min förförståelse påverkar den hermeneutiska tolkningsprocessen (Kvale & Brinkman, 2014).

För att öka tillförlitligheten i mina tolkningar av intervjuerna har informanterna fått den färdigbearbetade texten och därmed möjlighet att korrigera eventuella missuppfattningar och komma med förtydliganden (Fangen och Sellberg, 2011). Studien innehåller för få informanter för att kunna generalisera resultaten till en större population, men med hjälp av den detaljerade beskrivningen i tillvägagångssättet, bör studien vara lätt att generalisera och upprepa till samma undersökningsgrupp (Bjereld, 2009; Gustavsson, 2004).

4.7 Etiska ställningstaganden

Jag har haft som intention att ha ett reflekterande förhållningssätt och gjort etiska överväganden genom hela forskningsprocessen, från början till slutrapport. Jag har reflekterat över hur forskningen organiserats, bedrivits och vilka konsekvenser olika val får och hur det kan påverka informanterna (Kvale & Brinkman, 2014).

Det har varit viktigt för mig som forskare att förhålla mig ödmjuk och tacksam över att informanterna delat med sig av sin tid, sina erfarenheter och kunskaper, och möjliggjort studien. Det är som Fangen (2011) menar, att man får ta del av en annan människas liv. Jag har också försökt att vara tydlig med att redovisa mina egna ställningstaganden och skilja dem från de tolkningar som gjorts av det empiriska materialet så att inte mina personliga åsikter präglar studien (Stukát, 2011).

Informanterna har informerats både skriftligt och muntligt om de etiska principer som studien styrs av för att de skall våga öppna sig, tala fritt och sanningsenligt utan att bli hämmade. Jag har informerat dem om att ett examensarbete är reglerat av forskningsetiska principer och att detta innebär att deras och förskolans identitet inte kommer att avslöjas, fullständig anonymitet gäller. Informanterna har också upplysts om att inga personuppgifter kommer att upprättas i några listor eller register och allt insamlat material kommer att avidentifieras. Informanterna har informerats om att all medverkan är frivillig och att de när som helst kan avbryta och att de kommer få ta del av det färdiga examensarbetet. Jag haft som intention att ha en god ordning i min dokumentation och arkivering för att skydda mina informanter, vara ärlig och öppet redovisa metoder och resultat. Det dokumenterade materialet har jag redogjort för att det endast kommer att användas för bearbetning och analys av arbetet, samt förstöras efter examensarbetet är godkänt (Gustavsson, 2004).

Vetenskapsrådet (2002) har formulerat fyra övergripande etikregler. Det grundläggande individskyddskravet kan konkretiseras i fyra allmänna huvudkrav:

- informationskravet. Informera de berörda om hur undersökningen är upplagd, om syftet, hur resultatet kommer att redovisas. Att det är frivilligt att delta och att de kan dra sig ur när som helst.
- samtyckeskravet. De berörda, i vissa fall anhöriga, har själva rätt att bestämma om de vill delta, och kan när som helst dra sig ur.

- konfidentialitetskravet. De berörda skall vara anonyma och alla uppgifter skall behandlas konfidentiellt och förvaras så att obehöriga inte kan ta del av dem.
- nyttjandekravet. Den information som samlats in får endast användas i forskningsändamål.

5. Resultat och analys

Detta kapitel avses redovisa de resultat som framkommit utifrån det empiriska materialet som bygger på sju intervjuer. Två enskilda intervjuer av förskolechefer, fyra enskilda intervjuer av pedagoger samt en gruppintervju av fyra specialpedagoger. Alla informanter arbetar inom den kommunala förskolan.

I en kvalitativt inriktad undersökning vävs ofta tolkning och resultatbeskrivning samman och tolkningen av resultatet kommer att redovisas i form av berättelser som illustreras med hjälp av citat från informanternas egna ord. Det finns citat hämtade från samtliga intervjuer för att göra framställningen mer spännande att läsa och jämföra forskarens tolkningar med delar av materialet (Repstad & Nilsson, 2007). Det är dock viktigt att veta att citaten inte får uppfattas som bevis på att det man säger är sanningen (Patel & Davidsson, 2011). Intervjuerna markeras kursivt i texten och med indrag märkta med bokstäver och siffror. Pedagoger = P.1, P.2, P.3, P.4. Förskolechefer= F.1, F.2 och Specialpedagog = S.1, S.2, S.3, S.4. Med hänsyn till konfidentialitetskravet kommer ingen närmare individuell beskrivning att göras av informanterna i citaten eller i texten.

Utifrån studiens syfte och frågeställningar har ett antal olika teman framkommit som jag kategoriserat och gjort till rubriker, resultaten redovisas under dessa (Se avsnitt 3.5, Bearbetning och analys).

- *Verksamhetsbesök med reflekterande samtal.* Här beskrivs vad handledningsmodellen med samma namn kan innebära, samt hur den uppfattas av informanterna.
- *Från reaktiv till proaktiv.* Här redogörs kort skillnader nu mot innan, hur man tog kontakt med specialpedagog innan införandet av verksamhetsbesök med reflekterande samtal.
- *Utveckling utifrån verksamhetsbesök med reflekterande samtal.* Under denna rubrik redovisas den utveckling som framkommit under rubriker med samma namn.
- *Helhetsperspektiv och perspektivbyte,*
- *Professionsutveckling,*

- *Tillit och trygghet,*
- *Minskad stress,*
- *Trivsel och arbetsglädje*
- *Förebyggande och främjande*

5.1 Verksamhetsbesök med reflekterande samtal

Handledningsmodellen bygger på kontinuerliga verksamhetsbesök med efterföljande reflekterande samtal och specialpedagogerna säger att de ärvt handledningsmodellen och vidareutvecklat den till den som är idag. Upplägget på verksamhetsbesök med reflekterande samtal är att specialpedagogen kommer till avdelningen och deltar i verksamheten under förmiddag och lunch, för att sedan, under en och en halv timma, sitta ner och ha reflekterande samtal med hela arbetslaget. Under verksamhetsbesöken är specialpedagogen med i barngruppen och ser hur pedagogerna arbetar och relaterar till barnen. Specialpedagogen är både med och ett steg bakom och observerar, de styr inte upp situationer utan är tillbakadragna men ändå delaktiga. De tittar på barngruppen och enskilda barn, på lärmiljöerna, på strukturer och rutiner, de tittar på hela sammanhanget. Verksamhetsbesöket upplevs av pedagogerna som ett stöd i att kunna ha någon som kommer med ett utifrånperspektiv. Specialpedagogens utifrånperspektiv hjälper till att kritiskt granska verksamhet och förhållningssätt och det stödet skapar trygghet.

P.3: Specialpedagogen ser vad jag har för redskap och mitt arbetslag, vad vi har för redskap, ibland ser vi inte det, man blir ju lite hemmablind.

S.1: När man är på en förskola och är med och ser saker så behöver man ett forum att prata om det, frågeställningen så att säga. För om vi kommer ut och inte har möjlighet att träffa någon så fyller inte mitt besök någon större funktion. Mina tankar tillsammans med pedagogens tankar, man sätter ju aldrig ord på det utan tillsammans med pedagogernas tankar blir det ett bra verktyg för verksamhetsutveckling.

F.2: Framgångsfaktor tycker jag är att man har en medveten specialpedagog med utanför ögon, även om hon är bekant med oss så är hon inte i barngrupp hela tiden. Hon tittar på verksamheten och oss med fräscha ögon, utifrån sin verktygslåda och att vi har samtal och dialog kring vad hon sett.

När specialpedagogen kommer ut i verksamheten och gör verksamhetsbesök blir specialpedagogen mer delaktig och ser hur pedagogerna arbetar. Specialpedagogen beskrivs som en del av verksamheten, som vi, vilket man menar gör det lättare att lyfta saker än med

någon man inte haft den relationen med. Relationen upplevs av både specialpedagoger, pedagoger och förskolechefer som oerhört viktig, den beskrivs i ord som att den bör vara personlig, förtroendeingivande, lyhörd, öppen, ödmjuk, empatisk och trygg. Specialpedagogerna menar att det behövs tid och flera verksamhetsbesök för att bygga en relation. Relationen är mycket viktig för att pedagogerna skall vara trygga med att specialpedagogen finns i verksamheten och för att man skall kunna våga öppna upp och prata i de reflekterande samtalen.

P.4: När man har skapat en god relation ser man specialpedagogen som ett verktyg, en hjälp i vårt arbete och då blir det mycket lättare. Vi har en väldigt bra relation med specialpedagogen, hon skapar relationer, det har hon gjort med alla här.

S.2: Vi skapar relationer och det gäller att vara ödmjuk där, vad dom står i.

F.1: Specialpedagogen är med i vi och hon är en del av oss, vilket innebär att det är lättare att lyfta saker med henne än med någon man inte har den relationen med.

Pedagogerna är säkrare nu på vad specialpedagogen gör i förskolans verksamhet, specialpedagogerna har tydliggjort detta både muntligt och skriftligt. Specialpedagogen har tydliggjort sin roll som specialpedagog, verksamhetsbesöken och de reflekterande samtalen. Det är ett främjande och förebyggande arbete och specialpedagogen är med i verksamheten, trots att det inte finns *något problem*.

Specialpedagogen och pedagogerna har reflekterande samtal utifrån verksamhetsbesöket där de tillsammans reflekterar, organisera sig och letar fram de verktyg som de har, så att det inte skall behövas några insatser senare. Tanken är att man främjar och förebygger så att det inte skall bli några ärenden kring några barn. Specialpedagogerna i Barn - och elevhälsan trycker på vikten av reflektion och menar att det är genom utbildningen, forskning och diskussioner som de fått belägg för att reflektion är verkningsfullt i arbetslagen. Det är i reflektionsprocessen det händer något, och tillsammans med pedagogerna kan de diskutera frågor och komma vidare i tankarna. Reflektion handlar om att spegla pedagogernas berättelser och upplevelser i syfte att hitta fler infallsvinklar och att fördjupa förståelsen. Det är i de reflekterande samtalen som pedagogerna får ett gemensamt tänkande och förhållningssätt, hittar strategier och lär tillsammans och av varandra. De får också stöd och feedback kring och i sitt arbete, och möjlighet att bolla tankar och idéer.

P.3: Vi får igång en dialog efter att vi haft reflekterande samtal, med andra infallsvinklar. Specialpedagogen gör det så bra med frågor om hur vi tänker och tycker, att hon får igång en process hos oss, att vi vill se och sätter på oss rätt glasögon.

S.3: Det ger så mycket mer när hela arbetslaget på tre till fyra pedagoger sitter tillsammans, ibland kan de bli en eller två och då beror det på att de har svårt att komma ifrån. Vårt mål är att vi skall kunna vidga perspektiven och inflika lite nya tankar helt enkelt, om vi finns och formar ett forum för diskussioner så händer det ju mycket spännande utveckling.

F.2: Pedagogerna ventilerar aktuella frågor och utmaningar dom har här och nu, dom ventilerar, stöter och blöter med henne.

5.2 Från reaktivt till proaktivt

Tidigare i kommunen arbetade specialpedagogen mot förskolan på uppdrag, pedagogerna fick ansöka när man behövde specialkompetens utifrån att det uppstått ett problem eller ett behov av stöd. Det var svårare att komma i kontakt med specialpedagog och kontakten togs när det redan var ett problem. Följden blev stora förväntningar på specialpedagogen som expert, med färdiga svar och lösningar. Expertrollen har tagit tid att jobba bort, och förväntningarna att specialpedagogen skall komma med färdiga svar hamnar man inte så ofta i längre.

P.3: Förr fick vi kontakt med specialpedagog när det var ett problem, nu har vi kontakt för att det inte skall bli ett problem.

S.4: Vi har fått tillbaka av pedagogerna när dom jämför från förr, att det är sådan skillnad från förr – nu blir det inte lika akutläge, problemen blir inte så stora.

F.2: Specialpedagogen är en del i vår vardag idag emot hur det var förr, förr var dom långt bort, det var inte bara att ringa och boka utan dom var på ett ställe och man fick åka dit. Det var ingen höjdare för dom hade ingen koll på hur vi hade det i verksamheten. Det var mer tungrott förr och det var inte alltid säkert att dom kom till förskolan, idag upplever jag att kommunen har satsat och sagt att - det är klart att vi skall ha specialpedagoger i förskolan.

I dag finns specialpedagogen i förskolans verksamhet och är väl insatta i hur verksamheten fungerar, kommunen har satsat på att specialpedagoger skall finnas i förskolan. Förskolecheferna stödjer arbetssättet, tror på det, och ser det som värdefullt för verksamheten.

P.1: Nu är det väl två till tre gånger per termin och jag tycker att det är det vi kan kräva för att få ta del av kakan. Ibland får vi släppa för att det är kris någonstans och då får det gå före eller också är det kris hos oss.

S.3: Förskolecheferna är väldigt tillmötesgående mot varandra, dom är en grupp som tänker på varandra och har tillit till att om det behövs mer på ett ställe så är det så. De märker att vi försöker vara rättvisa och att alla får den tid de har rätt till.

F.1: Jag har ropat efter hjälp och då kommer hon till mig istället, specialpedagogen vet bäst hon gör den prioriteringen. Alla andra förskolechefer vet att hon är där hon behövs bäst.

Övervägande delen av informanterna menar att det skulle vara önskvärt med fler tillfällen till verksamhetsbesök med reflekterande samtal. Ett argument som lyfts fram till att det ändå är ganska lagom är att processerna, som de reflekterande samtalen startar, kräver tid och möjlighet att arbeta vidare innan nästa reflekterande samtal. Detta utifrån att specialpedagogen ändå har möjlighet att komma extra om det behövs. Det ser också olika ut på förskolorna i kommunen och behovet beskrivs som att det kan bero på vilken barngrupp man har. Det kan många gånger vara svårt att avsätta tid men förskolechefer och pedagoger ser till att lösa det, eftersom de upplever verksamhetsbesöken med reflekterande samtal som mycket viktiga. Det prioriteras eftersom de legat i linje med deras utvecklingsarbete. Specialpedagogerna menar att det är viktigt att behålla utifrånperspektivet och inte bli för nära verksamheten och att även när de inte är där så fortsätter pedagogerna sin process.

P.1: Vi har pusslat för det är ju tight med tiden och vi skall ju gå ifrån hela arbetslaget. Vi har fått stöttning av vår chef för att kunna gå ifrån.

S.4: Jag kan säga att någonstans så tänker man att vi skall behålla vårt utifrån utifrånperspektiv, men jag skulle kunna önska att jag kunde komma lite oftare.

F.2: Det här är viktigt och en förmån för oss, så länge politiken säger att vi får göra det så använder vi det. Vi vill visa på de goda effekterna av det.

5.3 Utveckling utifrån verksamhetsbesök med reflekterande samtal

Utifrån informanternas berättelser i intervjuerna framträder teman som skulle kunna tolkas som utveckling av verksamhetsbesök med reflekterande samtal. Det finns inget vetenskapligt stöd för att det är endast på grund av handledningsmodellen som utveckling skett men beskrivs och tolkas i denna studie som så.



Figur.5 Redovisningsinstrument "utveckling".

5.3.1 Helhetsperspektiv och perspektivbyte

Helhetsperspektiv framhålls idag och pedagogerna ser både det enskilda barnet och barngruppen och verksamhetens behov. Barnet ses inte idag som bärare av problemet utan man tittar på sig själva i sin roll som pedagoger, på hur verksamheten organiseras och på hur miljön kan tillrättaläggas utifrån de behov som finns. Lärmiljön ses som oerhört viktig, den är den andra pedagogen. Barnets talanger och förmågor tillvaratas och synliggörs och barnet är i första rummet hela tiden, barnperspektivet genomsyrar hela verksamheten. Förr tog man ett verksamhetsperspektiv, idag tar man ett barnperspektiv först. Pedagogerna har ett helt annat förhållningssätt idag, det har skett ett perspektivbyte.

P.2: Förut låg ju problemet, behovet, åtgärden lite mer hos barnet, nu är det i miljön och vårt förhållningssätt. Barn har inte problem utan barn får problem i vissa situationer.

S.3: Det är den här förskjutningen, från att barnet blir bärare till att vi ser sammanhanget, att det sker. Vi är inte vi blir.

F.2: Pedagogerna tänker hur riggar vi verksamheten för att möta behoven vi har. Barnet får ett helt annat stöd idag än för tio år sedan.

5.3.2 Professionsutveckling

Pedagogerna har utvecklats i sin profession och utvecklat nya kunskaper både som enskilda pedagoger och i arbetslaget. De har fått upp ögonen och vidgat sina perspektiv kring att se orsak och verkan och de vet hur de skall möta barnens behov. De har en god framförhållning kring hur de skall organisera sig i sitt arbete, vilket ger en ökad kompetens. Pedagogerna ser på verksamheten i ett större sammanhang och hjälper varandra med att se olika saker och plocka fram sina nya kunskaper.

P.4: Jag känner att jag växer ju hela tiden i och med de här samtalen, hon vägleder mig i mitt yrke hela tiden.

S.2: Det enskilda barnet är ju det viktigast, hur det blir för barnet. Det är den förändrade synen och förståelsen kring det som händer, så får det effekt för barnet. Byta fokus.

F.1: Vi är mer förberedda idag, vi är redan där i tanken, vi hittar strategier för vad vi skall göra om det händer. Man ligger steget före och det hänger på att man förstår individen bättre.

5.3.3 Tillit och trygghet

Handledningsmodellen har bidragit till en ökad trygghet både i arbetslaget och hos den enskilda pedagogen eftersom de utvecklat säkerhet och trygghet i sina roller, samt att de vet vart de skall vända sig om de behöver hjälp och stöttning. Genom att specialpedagogen bekräftar pedagogerna i att de vet hur de har det, och höjer dem i att det de gör är bra, skapas tillit och trygghet i relationen. Handledningsmodellen har bidragit till en öppen och bättre sammanhållning i arbetslaget vilket leder till ökad trygghet och tillit hos den enskilda pedagogen, men också hos enskilda barn och barngrupp. Barnen gynnas genom att pedagogerna har en tydlighet som gör att det inte blir så stora problem. Det skapar trygghet för barnen vilket ger dem möjlighet att utvecklas och lära utifrån sina egna förutsättningar och behov.

P.3: Jag känner mig trygg med det här att det finns. Jag känner att jag inte är ute på hal is och om jag är det så vet jag att jag kan få stöttning. Jag vet att jag kan få hjälp och det gör att man vågar prova och vågar säga.

S.2: Dom skall vara trygga med att vi finns där.

F.1: Även om vi har barn med stora utmaningar så upplever jag att mina pedagoger känner sig rätt trygga i att, så här mycket kan jag och kan jag inte mer så vet jag vart jag skall vända mig.

5.3.4 Minskad stress

Handledningsmodellen har bidragit till ett forum där man kan diskutera det som känns påfrestande och arbetsamt. Känslan av att kunna dela med sig till någon som lyssnar, och förstår hur de har det, minskar stressen. Specialpedagogerna hjälper pedagoger att hantera sin stress utifrån frågorna, vad är jag i? vad kan jag påverka och vad kan jag inte påverka? De vill få pedagoger att tänka, utifrån de förutsättningar vi har, hur kan vi göra då? Hjälpa dem att se möjligheterna, det här kan vi påverka, det här kan vi inte påverka. Pedagogerna ges möjlighet att tillsammans med specialpedagogen samtala, reflektera, organisera sig och leta fram de redskap som de har men, som kanske inte syns tydligt när de är mitt i stressen. När man har de redskap som behövs för att kunna organisera sig, hantera situationen och arbeta framåt minskar stresspåslaget.

P.2: Vi fick sätta oss ner och prata med specialpedagogen och det gick från att vi var här i stressnivå till att vi var så lugna och det hände någonting, efteråt hade vi strategier, hur vi skulle organisera oss, dela upp oss, hur vi skulle tänka. Att man sätter sig ner, det är det här som händer. Specialpedagogen var oerhört viktig i det, vi hade inte kunnat stressa ner oss utan henne.

S.4: Det är skönt att ha en ventil har en pedagog signalerat, ibland behöver man bara ösa, vi får vara en container ibland men det får man stå ut med.

F.1: Om jag inte vet hur jag skall hantera en situation utifrån att vi möter olika individer i olika situationer, om jag inte har några verktyg, om jag känner att jag aldrig räcker till då är det klart att det skapar en stress. Det avlastar dom lite att de kan få ha de här reflekterande samtalen.

5.3.5 Trivsel och arbetsglädje

När arbetslagen har fått möjlighet att sitta ner tillsammans och prata om det som är relevant och viktigt har trivsel och arbetsglädje ökat. När pedagogerna märker att verksamheten fungerar och barngruppen känns stabil och barnen mår bra minskar stresspåslaget och det ökar trivsel och arbetsglädjen. De får också syn på varandras styrkor och lyfter varandra, vilket gör att man mår bättre och trivs.

P.4: När specialpedagogen hjälper oss så att barngruppen känns stabil, man ser att de tar åt sig av lärande och utveckling och glädje. Då känner man med en gång själv glädje att det är kul att komma till jobbet och jobba.

S.4: Jag ser att du är bra på det här! – Ja, det har jag också tänkt på att du är, det är klart att det gör något i ett arbetslag som gör att man mår bättre.

F.2: Det är mer avslappnat idag och att de får tankar som gagnar barnen och de tror jag att de mår bra av.

5.3.6 Främjande och förebyggande

Verksamhetsbesöken med reflekterandesamtal beskrivs som främjande och förebyggande eftersom det hjälpt pedagogerna att ha en god framförhållning kring hur de skall organisera sig i sitt arbete, så att de inte så ofta hamnar i ett åtgärdande skede. Specialpedagogen hjälper pedagogerna att se vilka verktyg de har, som de kan använda så att det inte skall behövas några insatser senare, tanken är att man främjar och förebygger så att det inte skall bli några ärenden kring några barn.

P.3: Nu hamnar vi inte i dom här stora problemen längre, vi kommer aldrig dit. Det är ju det som är främjande.

S.1: Att vi faktiskt finns där hela tiden och vi hjälps åt alla egentligen, både vi och pedagogerna till att aktivt leta. Vad är det som gör att verksamheten blir bra eller mindre bra och vad gör vi åt det? Det blir inte lika akutläge, problemen blir inte så stora.

F.2: Pedagogerna tar upp saker med specialpedagogen -nu är det på väg åt det här hållet! och för att det inte skall fortsätta skall bryta i tid från en felaktig bana, det tycker jag är förebyggande arbete. Man tar fatt i det som snurrar.

Det finns ingen som svara ja på frågan om det finns något negativt med verksamhetsbesök och reflekterande samtal som handledningsmodell. Det enda som upplevs som ett problem är att få till tiden till de reflekterande samtalen, och det är i sig negativt. Specialpedagogens roll i förskolan beskrivs som viktig och verksamhetsbesök med reflekterande samtal är alla positiva till, och eniga om att det är väldigt bra och givande. Tiden, att komma ifrån hela arbetslaget har alla uppgett vara svårt att få till men att det upplevs som betydelsefullt att försöka ordna. En förskolechef menar att reflekterande samtal är deras sätt att kvalitetssäkra.

5.3.7 Teoretisk tolkning

Verksamhetsbesök med reflekterande samtal är en handledningsform som bedrivs i den undersökta kommunens förskolor. Utifrån ett systemteoretiskt perspektiv kan de människor som vistas i verksamheten beskrivas som sociala system. Hur systemen delas in är inte givet utan har med meningsskapande att göra, i detta fall kan det vara barn, pedagoger och specialpedagog. Bateson (1979) talar om ett systems inre och yttre styrning där ett sociala system kan bestå av ett antal människor som påverkar varandra inbördes genom överenskomna sätt att vara och kommunicera med varandra.

I den centrala Barn och Elevhälsan arbetar specialpedagogerna utifrån handledningsmodellen i syfte att stödja pedagoger i deras arbete med barnen i verksamheten. Under verksamhetsbesöken och de reflekterande samtalen bildar specialpedagog, pedagoger och barn system, alla kan betraktas som delar av systemet. I de reflekterande samtalen interagerar pedagoger och specialpedagog tillsammans i systemet de själva bildat och skapar en bild av världen, i detta fall verksamheten. Specialpedagogen kan i de reflekterande samtalen tillsammans med pedagogerna prova olika perspektiv och sätt att se och utnyttja det utifrånperspektiv hon har på verksamheten. Bladini (2004) menar att vi är delar av det system vi konstruerar, vilket innebär att pedagoger inte kan se på eller beskriva barngruppen utan att se på sig själva. Systemteoretisk handledning sätter samband mellan händelser och personer och utifrån cirkulära frågor kan man få fram relevant information som utmanar till nytt tänkande och ny förståelse (Gjems, 1997). Resultaten i studien indikerar på att ny förståelse av det som sker i systemet har skett och att pedagoger har utvecklat ett helhetsperspektiv på verksamheten, vilket innebär att pedagoger ser den ömsesidiga påverkan. När pedagogerna ser sin egen verksamhet ur ett systemperspektiv så kommer man också att kunna arbeta proaktivt då pedagoger ser sin egen del i utvecklingen, ser att samspelet kan förändras och att man därmed har möjlighet att påverka det som sker. I och med ett systemteoretiskt perspektiv tvingas man lyfta blicken och får därmed en mer övergripande syn på sitt arbete. Man bidrar också till professionaliseringen genom att pedagogerna får syn på sig själva, ser utifrån och kan därmed upptäcka hur det egna handlandet påverkar barngruppen. Genom det systemteoretiska angreppssättet på arbetet blir man också medveten om sin egen möjlighet att påverka vilket minskar upplevelsen av stress. De verktyg man får genom denna typ av handledning gör också att trivseln och arbetsglädjen ökar i och med den känsla av överblickbarhet och kontroll som blir följden (Andersen, 1991; Bateson, 1979; Birnik, 2010; Bladini, 2004; Gjems, 1997).

5.3.8 Slutsatser

Utifrån studiens syfte att undersöka handledningsmodellen ”verksamhetsbesök med reflekterande samtal, vad handledningsmodellen kan innebära, hur handledningsmodellen kan upplevas och vilken utveckling som skett i verksamheten, kan ett antal slutsatser dras. De slutsatser som resultaten indikerar är att informanterna upplever handledningsmodellen som värdefull och att den prioriteras högt, eftersom den är en viktig del i att stötta pedagoger i arbetet med att utveckla verksamheten och att det i slutändan gynnar barnen. Relationen mellan specialpedagog och pedagoger ses som mycket viktig, då förtroendet och tryggheten som utvecklas genom relationen skapar möjlighet till utveckling av ny kunskap som utvecklar

verksamheten. Den utveckling som skett har lett till att pedagoger har ett helhetsperspektiv på verksamheten, man ser på helheten, på lärmiljön och sig själva som en del av den. Tidigare såg pedagoger mer utifrån ett verksamhetsperspektiv, perspektivskiftet har lett till ett ökat barnperspektiv med det relationella perspektivet i fokus.Handledningsmodellen har ökat möjligheten att arbeta förebyggande genom en medvetenhet, ny kunskap och att man tar tag i problem innan de hinner bli så stora. Tryggheten att veta vart man kan vända sig om det behövs hjälp, den nya kunskapen och det förebyggande arbetet som gör att det inte hinner uppstå så stora problem, har ökat trivsel och arbetsglädje och mindre upplevd stress.

6. Diskussion

I detta kapitel avses föra en diskussion kring studiens metodval samt studiens resultat utifrån de teorier, begrepp och den tidigare forskning som jag redogjort för. Vidare diskuteras specialpedagogiska implikationer, för att avslutningsvis diskutera förslag på eventuell framtida forskning.

6.1 Resultatdiskussion

Syftet med studien har varit att undersöka handledning som specialpedagogisk insats i en förskolekontext på två förskolor i en mellanstor kommun, utifrån handledningsmodellen ”verksamhetsbesök med reflekterande samtal”. Syftet preciseras i följande tre frågeställningar.

- Vad kan verksamhetsbesök med reflekterande samtal innebära utifrån pedagoger, förskolechefer och specialpedagogers beskrivningar?
- Hur kan verksamhetsbesök med reflekterande samtal upplevas av pedagoger, förskolechefer och specialpedagoger?
- Vilken utveckling beskriver pedagoger, förskolechefer och specialpedagoger har skett i verksamheten, utifrån handledningsmodellen ”verksamhetsbesök med reflekterande samtal”?

Handledningsmodellen så som den beskrivs i kommunen finns inte att hitta refererad i någon forskning eller artikel. Specialpedagogerna säger att de ärvt modellen och vidareutvecklat den till den som är idag. Jag har försökt att efterforska och hittat tre olika perspektiv som skulle kunna utgöra en förklaring kring handledningsmodellen. Som tidigare beskrivits i forskningsöversikten har Løv (2011) och Lauvås och Handal (2014) beskrivit tre olika perspektiv som jag diskuterar nedan.

Första perspektivet är *handledning som mentorskap* som är av mer instruktiv karaktär som jag kan se spår av i informanternas berättelser, där det beskrivs som att Specialpedagogen kan säga, *-vad händer om ni gör så här, prova och se*. Specialpedagogen kommer med råd om strategier

som bygger specialpedagogens tidigare erfarenheter vilket kan fungera som förebyggande av svårigheter och skapa nya perspektiv.

Andra perspektivet är *handledning som reflektion av handling*, vilket innebär att man tillsammans i handledningen reflekterar över det som handledaren sett och observerat i konkreta situationer, exempelvis vid verksamhetsbesöken. Informant P.4 säger – *Specialpedagogen ser vad jag har för verktyg och mitt arbetslag, vad vi har för kunskap. Ibland ser vi inte det, man blir ju lite hemmablind*

Det tredje perspektivet är *handledning som reflekterande processer och positioner*, vilket innebär att alla reflekterar tillsammans över handlingarna och skapar en bild av händelsen. I Informant P. 2 säger – *Förr sa vi att barnet är, nu säger vi att barnet blir*. I denna modell ser man mycket systemiskt på det som sker och det hade varit mycket intressant om man hade kunnat observera ett verksamhetsbesök med reflekterande samtal för att se hur det går till och vad som sker i handledningsprocessen.

Resultaten i studien indikerar på att handledningsmodellen har lett till utveckling som visat sig vara god. Det kan vara svårt att avgöra om det är endast på grund av handledningsmodellen, eller om det finns andra bidragande faktorer som påverkat. Jag tror att handledningsmodellen i sig är en bidragande faktor, där reflektionen utifrån verksamhetsbesöken påverkas av de cirkulära processer som sker i form av konstruktiva grupprocesser, en viss kontinuitet, de goda relationernas betydelse och det ansvar som alla i gruppen har för dem samt specialpedagogens kvalitet som handledare (Gjems, 1997; Birnik, 2010). Det förefaller som viktigt att relationen är god för att specialpedagogen skall få legitimitet hos pedagogerna och möjlighet att utföra sitt uppdrag, samt att relationen är av stor betydelse då specialpedagogen kritiskt granskar verksamheten under verksamhetsbesöken.

Handledningsmodellen bygger på att helheten observeras och reflekteras kring utifrån ett *systemteoretiskt perspektiv*. Specialpedagogen hjälper pedagoger att se det de inte själva ser och pedagogerna beskriver det som att specialpedagogen kommer och observerar med *utifrån ögon* eller *utifrån perspektiv*. Under verksamhetsbesöken intar specialpedagogen ett *helikopterperspektiv*, detta begrepp tycker jag är en bra metafor för det *systemteoretiska perspektivet*. Specialpedagogen ser då på verksamheten där både pedagoger och barn vistas genom att ställa sig utanför systemet och se hur de olika delarna samspekar med varandra. Genom att lyfta det *systemteoretiska perspektivet* i de reflekterande samtalen ökar pedagogers förståelse för samspel och relationer mellan människor och att alla påverkar, påverkas eller låter sig påverkas av varandra. Det resulterar i att det blir lättare att se samband mellan människor

och händelser och det utmanar till att tänka nytt och få ny förståelse (Gjems, 1997). Även specialpedagogen måste göra ett perspektivskifte. För att kunna mötas i en ömsesidig kommunikation krävs det att handledaren kan göra ett perspektivskifte och sätta sig in i den handleddes situation och sett att se (Persson, 2013).

Resultaten indikerar också på att pedagoger har utvecklat ett helhetsperspektiv på verksamheten och på sitt yrke. För att utveckla ett helhetsperspektiv förutsätts en förståelse för det *cirkulära* perspektivet. Detta perspektiv står för att allt hänger samman och medvetandegör en förståelse för varför saker blir som de blir och varför människor gör som de gör (Gjems, 1997; Birnik, 2010). Bladini (2004) och Birnik (2011) skriver om att alla ingår i de sociala system som bildas i förskolan och att de konstruerar systemet tillsammans, vilket innebär att pedagoger inte kan se på barngrupp och verksamhet utan att se på sig själva. Det är en del i det perspektivskifte som skett. Studien visar att det skett ett perspektivskifte och det relationella perspektivet framhålls, där man beskriver det som att svårigheter uppstår i interaktion med miljön (Nilholm, 2003). Pedagogerna ser sig själva som en del av miljön och försöker tillrättalägga miljön för barnens bästa men också för sin egen del, eftersom det relationella perspektivet är mer dynamiskt än det kategoriska. Om pedagoger intar ett relationellt perspektiv där miljön ingår och även pedagogerna, öppnar det möjligheter och hopp eftersom det går att påverka och förändra. Ett kategoriskt perspektiv däremot inger inte ger lika mycket hopp då det är mer statiskt och oföränderligt då det är svårare att förändra barnet.

Resultaten i föreliggande studie indikerar på att kontinuiteten är en framgångsfaktor eftersom man kan underhålla både relationen och de processer som reflektionerna startat. Specialpedagogen får också en annan förståelse och inblick i verksamheten och möjligheter ges att utveckla relationen, som beskrivs som så viktig. Det pågår en intensiv forskning bland forskare som exempelvis Aspelin (2013) om relationers betydelse och relationella perspektiv. Även i systemteorin beskrivs ett relationsperspektiv där relationerna i de sociala systemen är viktiga, eftersom dessa relationer påverkar kvaliteten under handledning, i verksamheten och indirekt barnen (Gjems, 1997).

Specialpedagoger behöver utveckla en god relationskompetens då det har stor betydelse för att kunna skapa samspel som främjar utveckling och lärande (Tveiten, 2014). Det verkar som om den personliga relationen har betydelse, att det känns tryggt och klickar mellan pedagog och specialpedagog. Ansvar för att relationen blir bra har dock alla, var och en av de som ingår i gruppen. Viktigt att poängtera är att specialpedagoger i studien besöker alla förskolors avdelningar oavsett problem eller inte, det kan inte väljas bort. Även om pedagoger inte upplever att de har problem kan det vara betydelsefullt att reflektera. Man bör kanske reflektera

kring det man gör bra och det som fungerar för att bli medvetna om att det här är vi bra på och det kan vi utveckla vidare. Det behöver ju inte vara ett problem, utan man arbetar för att det inte skall bli ett problem, det är det som är ett förebyggande arbete. ”Från reaktivt till proaktivt”. Resultaten i studien tyder på en möjlighet att arbeta förebyggande utifrån att specialpedagogen finns i verksamheten kontinuerligt. Kommunens satsning på en Barn - och elevhälsa är det viktigaste bidraget för att möjliggöra detta, då förskolans verksamhet inte omfattas av elevhälsan och huvudmannen kan välja att låta barnavårdscentralen ta ansvaret för barnen i förskolan (Socialstyrelsen, 2016, s. 59). Kontinuiteten och handledningsmodellen gör att arbetet blir proaktivt istället för reaktivt, tidigare tog man kontakt med specialpedagogen *när* det var ett problem, nu har man kontakt för att det *inte* skall bli problem. Problemen blir på så sätt inte så stora.

Resultaten indikerar att stressen minskat samt att trygghet, tillit, trivsel och arbetsglädje höjts.

Killén (2008) och Holmberg (2000) skriver om att handledning kan förebygga utbrändhet och stressrelaterade sjukdomar i yrken med stor arbetsbelastning. Jag tror att det systemiska perspektivet kan bidra till ovannämnda, då de reflekterande samtalen ger pedagoger möjlighet att utifrån ett systemteoretiskt perspektiv organisera sig, hitta ny kunskap och nya verktyg och arbeta förebyggande så det inte uppstår akuta problem så ofta. Samt underhålla det systemiska perspektivet för att inte falla tillbaka i gamla mönster. Om detta möjliggörs ökar trygghet och tillit till sin egen och arbetslagets förmåga – professionsutveckling. Eftersom handledningens syfte är att stärka och höja kompetensen i yrket genom reflektion, som ger pedagoger möjlighet att koppla samman teori och praktik utvecklas professionalitet och säkerhet i yrkesrollen och i arbetslaget (Andersen & Weiss, 1994; Gjems, 1997; Holmberg, 2000; Killén, 2008; Kroksmark & Åberg, 2007; Lauvås & Handal, 2015; Tveiten, 2013; Løv, 2011). Finns dessutom specialpedagogen lättillgänglig om det uppstår behovet av stöd och hjälp, hjälper också det till.

Som en effekt av specialpedagogisk främjande och förebyggande arbete upplever man idag en större trygghet eftersom man inte så ofta råkar ut för akuta insatser. Möjligheten att kunna få verksamhetsbesök med reflekterande samtal indikerar studien på att det prioriteras och värderas högt av alla i förskolans verksamhet. Studien indikerar att det inte finns något negativt med handledningsmodellen förutom att frambringa tid till att gå ifrån och ha reflekterande samtal. Övervägande antal av informanterna beskriver att de önskar mer tid till verksamhetsbesök och reflekterande samtal. Det kan vara en indikation på att specialpedagogerna borde ha färre förskolor att arbeta mot så att fler tillfällen till handledning kan erbjudas då det är ett viktigt uppdrag specialpedagogen har som gagnar verksamheten i förskolan och i slutändan barnen.

Viktigt att tillägga är att även specialpedagogen behöver handledning. ”Handledning på handledning” kan bidra till hur specialpedagogens lärande utvecklas.

F.2 Eftersom det inte är obligatoriskt att specialpedagoger finns i förskolan så är det otroligt viktigt att vi får de här samtalen och att vår kommun har satsat på det och att vi tar hand om det och förvaltar det så att vi kan säga att det behövs. Det här är viktigt, för det gagnar våra barn och det gagnar våra arbetslag.

6.2 Metoddiskussion

En kvalitativ forskningsmetod med semistrukturerade intervjuer valdes utifrån syftet att undersöka verksamhetsbesök med reflekterande samtal som handledningsmodell. Detta val gjordes eftersom jag utifrån Gustavsson (2004) valde den metod som jag trodde bäst kunde svara på forskningsfrågan. Dock hade det varit intressant att använda metodtriangulering och observera verksamhetsbesök med reflekterande samtal, för att försöka få en förståelse av vad som praktiskt sker. Det hade kunnat medföra ett spännande material i syfte att öka tillförlitligheten.

Urvalet kändes bra för studien, i enlighet med Backman (2008) som menar att urvalet styrs av att informanterna skall ha relevant information i förhållande till studien. I det val jag gjorde, att använda mig av tre olika professioner, inspirerades jag av Gunnarsson (2002) som framhåller att det kan resultera i fler perspektiv och upplevelser vilket kan bredda förståelsen och öka tillförlitligheten. Dock hade ett mer slumpmässigt urval inom varje profession ytterligare ökat tillförlitligheten, då det omedvetet eller medvetet kan komma att påverka resultatet att inte använda ett slumpmässigt urval (Repstad & Nilsson, 2007).

Antalet informanter har gett tillräckligt med material till empirin och jag upplevde en ”mättnad” då jag inte fick reda på något nytt (Repstad & Nilsson, 2007). Hade jag haft mer tid och satt studien i ett större perspektiv hade jag önskat ett större antal informanter, men utifrån tidsaspekten i denna studie, föreföll antalet lagom.

Att inta rollen som intervjuare var inte lätt och jag inser att man utvecklas i rollen ju mer kunskap och erfarenhet man får. Jag hade önskat att jag varit mer förberedd och erfaren då jag tror att det hade påverkat resultatet till det bättre. I de semistrukturerade intervjuerna tog jag mycket stöd i min intervjuguide, som var gedigen, för att inte glömma bort någon väsentlig fråga. Kanske blev intervjuerna något styrda på grund av den, men det kändes tryggt och gav

ändå möjlighet till följdfrågor med utvecklande svar (Patel & Davidsson, 2011). Jag är glad att jag gjorde pilotintervjuer innan jag genomförde mina intervjuer, då det resulterade i några korrigeringar av frågor. En ljudupptagning av en intervju försvann av okänd anledning och material till empirin gick förlorad, detta hade kunnat förhindras om jag hade varit mer förutseende att detta kunde inträffa, och använt två diktafoner. För övrigt tyckte jag att det var bra med ljudupptagning, för att kunna fokusera på att intervjua och det var en stor fördel och förenklade transkriberingen.

Gruppintervjun var ett val som togs av praktiska skäl, men också av nyfikenhet att prova på en annan intervjumetod. Jag upplevde att gruppintervjun som precis som Repstad och Nilsson (2007) menar, skapade dynamik och var mycket tidseffektiv. Gruppintervjuer kan upplevas som trygga, men kan också medföra att inte alla vågar säga det de vill, men det verkade inte som så, eftersom gruppen verkade vara samspelade, trygga och vana vid att sitta tillsammans och reflektera. Det medförde dock att transkriberingen blev mycket tidsödande och svår, då det var svårt att höra vem som sa vad.

Bearbetnings och analysförfarandet genom en hermeneutisk ansats har varit den svåraste delen i studien, eftersom teorin varit svårt att tolka. Jag har utifrån bland annat Bjereld (2009) ; Gustavsson (2004); och Repstad och Nilsson (2007), inspirerats av den hermeneutiska tolkningsprocessen. Jag har i enlighet med den hermeneutiska spiralen tolkat genom att pendla mellan helar och delar, för att på så sätt få en så fullständig förståelse som möjligt. Jag har varit medveten om att min förförståelse kan påverka tolkningarna till det som uppfattas som det bästa. Denna medvetenhet hoppas jag gjort att jag trots allt kan presenterat det unika i varje tolkning i de mönster som framträtt (Patel & Davidsson, 2011). Vad gäller generaliserbarhet innehåller studien för få informanter för att kunna generalisera resultaten till en större population utan endast till denna undersökningsgrupp.

Jag har strävat efter rimlig validitet eller tillförlitligheten genom att kritiskt granska min studie och mina metoder genom hela forskningsprocessen (Kvale & Brinkman, 2014). Jag är väl medveten om att varje kvalitativ forskningsprocess är unik och att min förförståelse samt informanternas val att svara spelar roll.

Jag har haft ett reflekterande och etiskt förhållningssätt genom hela forskningsprocessen Kvale och Brinkman (2014), då det varit mycket viktigt att värna om informanternas anonymitet eftersom jag har haft en liten undersökningsgrupp. Kommunen finns dessutom omnämnd i en artikel vilket skulle kunna medföra att informanternas identiteter röjs, där av valet att inte göra några närmare beskrivningar av informanterna i studien.

6.3 Specialpedagogiska implikationer

Min förhoppning är att denna studie kan bidra med ökad förståelse och ny kunskap om handledningsmodellen verksamhetsbesök med reflekterande samtal, samt vilken utveckling den skulle kunna ge i en förskolekontext. Denna kunskap skulle kunna bidra till utveckling inom det specialpedagogiska området och inspirera till liknande satsningar i andra kommuner om en kompletterande handledningsmodell i förskolan. De resultat som framkommer pekar på att handledningsmodellen skulle kunna ses som en god möjlighet att kunna arbeta proaktivt för att gynna utveckling och lärande. Samt ett sätt att kunna förebygga och möjliggöra en bättre arbetsmiljö för pedagoger i förskolan i syfte att minska stressrelaterade sjukdomar som utbrändhet.

6.4 Fortsatt forskning

Studien har fått mig att inse att det finns ett intressant forskningsfält inom detta område. Ett förslag skulle kunna vara observerande forskning och titta på hur, och vad som sker mellan specialpedagog och pedagoger under verksamhetsbesök och efterföljande reflekterande samtal. Detta i syfte att utveckla större förståelse för den relationella pedagogiken, vad som sker i relationen mellan människor och hur det påverkar utvecklade och lärande. Andra förslag skulle kunna vara att man gör jämförande studier mellan handledningsmodellen kontra traditionell handledning, i syfte att upptäcka skillnader och likheter. Ett annat område att studera djupare är vilka som är framgångsfaktorerna i denna handledningsmodell, för att göra detta behöver man studera ett antal specialpedagoger som handleder över tid för att se hur utveckling sker och hur det påverkar barngrupp och verksamhet. Sist men inte minst skulle det vara intressant att sätta studien i ett större perspektiv i form av en avhandling och göra jämförande studier i olika områden i kommunen och/eller leta efter andra kommuner som arbetar på liknande sätt. Detta i syfte att få belägg för god utveckling som kan gynna det specialpedagogiska forskningsfältet samt titta på statistik och se om denna utveckling skulle kunna minska stressrelaterade sjukdomar som utbrändhet och sjukskrivning.

6.5 Sammanfattning

Denna studie behandlar handledning som specialpedagogisk insats i en förskolekontext. Den handledningsmodell som specifikt studerats är verksamhetsbesök åtföljt av reflekterande samtal med pedagoger. Handledningsmodellen skiljer sig från traditionell handledning på så sätt att specialpedagogen observerar pedagogernas verksamhet innan det handledande samtalet och reflekterar tillsammans med pedagogerna under den efterföljande handledningen. Detta sker med en viss regelbundenhet ett antal gånger per år. Syftet med rapporten var att undersöka verksamhetsbesök med reflekterande samtal som handledningsmodell genom frågeställningarna vad verksamhetsbesök med reflekterande samtal kan innebära, hur verksamhetsbesök med reflekterande samtal kan upplevas och vilken utveckling handledningsmodellen kan ge i förskolans verksamhet. Arbetet inleds med en bakgrund där perspektivskiftet från ett individorienterat mot ett mer systemorienterat relationellt perspektiv presenteras för att därefter redogöra för studiens syfte och frågeställningar. Därefter följer en litteraturgenomgång samt tidigare forskning kring handledning. Vidare redogörs för studiens teoretiska utgångspunkt, där systemteori beskrivs som modell för att se på sociala samband och påverkansprocesser. Därefter beskrivs metodgenomgång där val av metoder motiveras. Som metod har kvalitativ metod valts med semistrukturerade intervjuer för att samla in material till empirin med ett urval av fyra pedagoger, två förskolechefer och fyra specialpedagoger i en mellansvensk kommun. De etiska ställningstagandena inför arbetet presenteras i ett eget avsnitt. Materialet har spelats in och transkriberats. Analys och tolkningsförfarandet har inspirerats av hermeneutik genom hela tolkningsprocessen. Resultatet presenteras under olika rubriker som speglar de mönster som framträtt vid tolkning av materialet. Detta görs med hjälp av citat blandat med tolkningar. De mönster som framträtt som möjlig utveckling utifrån handledningen är ett ökat helhetsperspektiv på verksamheten samt ett byte av perspektiv från verksamhetsperspektiv till barnperspektiv. Det har skett en professionsutveckling och man beskriver en ökad tillit och trygghet i personalgruppen. Den upplevda stressen har minskat och trivsel och arbetsglädje ökat. Man arbetar också idag mer förebyggande än tidigare vilket minskat de akuta insatserna. Slutligen diskuteras resultat och metod och förslag på specialpedagogiska implikationer, för att till sist redogöra för förslag till fortsatt forskning. Som bilagor återfinns missivbrev och de olika frågeguiderna.

Referenser

- Anderson, T. (1991). *The reflecting team*. New York City: W.w. Norton & company.
- Ahlberg, A. (2015). *Specialpedagogik i ideologi, teori och praktik - att bygga broar*. Stockholm: Liber.
- Ahlberg, A. (2007). *Specialpedagogik av idag, igår och imorgon*. Pedagogisk forskning i Sverige. ÅRG 12 Nr 2 S 84-95.
- Backman, J. (2010). *Rapporter och uppsatser*. 2 uppl. Lund: Studentlitteratur.
- Bateson, G. (1979). *Mind and Nature. A necessary unit*. London: Mildwood house.
- Bie, K. (2011). *Reflektionshandboken*. Malmö: Glerups.
- Birnik, H. (2010). *Handledande samtal*. Lund: Studentlitteratur.
- Bjereld, U. Demker, M. & Hinnfors, J. (2009). *Varför vetenskap? Om vikten av problem och teori i forskningsprocessen*. 3 uppl. Lund: Studentlitteratur.
- Bladini, K. (2004). *Handledning som verktyg och rum för reflection. En studie av specialpedagogers handledningssamtal*. Karlstad: Univeritetstryckeriet.
- Dyson, A. & Millward, A. (2000). *Schools and special needs*. London: Paul Chapman.
- Emanuelsson, I. Persson, B. & Rosenqvist, J. (2001). *Forskning inom det specialpedagogiska området – en kunskapsöversikt*. (Skolverkets monografiserie). Stockholm: Liber.
- Fangen, K. & Sellerberg, A. (red) (2011), *Många möjliga metoder*. Lund: Studentlitteratur.
- Gjems, L. (1997). *Handledning i professionsgrupper: Ett systemteoretiskt perspektiv på handledning*. Lund: Studentlitteratur.
- Gustavsson, B. (2004). *Kunskapande metoder: inom samhällsvetenskapen*. 3 uppl. Lund: Studentlitteratur. (299 s).
- Hansen, Malmgren, A. (2002). *Specialpedagoger nybyggare i skolan*. Stockholm: HLS förlag.
- Holmberg, U. (2000). *Handledning i praktiken*. Uppsala: Konsultförlaget.
- Killén, K. (2008). *Professionell utveckling och handledning; Ett yrkesövergripande perspektiv*. Lund: Studentlitteratur.
- Krokmark, T. & Åberg, K. (2007). *Handledning i pedagogiskt arbete*. Lund: Studentlitteratur.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. 2 uppl. Lund: Studentlitteratur.
- Lauvås, P. & Handal, G. (2015). *Handledning och praktisk yrkest teori*. 3 uppl. Lund: Studentlitteratur.

- Løv, O. (2011). *Pedagogisk handledning*. Lund: Studentlitteratur.
- Nilholm, C. (2003). *Perspektiv på specialpedagogik*. Lund: Studentlitteratur.
- Ohlsson, J. (2004). *Arbetslag och lärande*. Lund: Studentlitteratur
- Patel, R. & Davidson, B. (2014). *Forskningsmetodikens grunder, att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. 4:6 uppl. Lund: Studentlitteratur.
- Persson, B. (2008). *Elevers olikheter och specialpedagogisk kunskap*. 2 uppl. Stockholm: Liber.
- Repstad, P. & Nilsson, B (2007). *Närhet och distans: kvalitativa metoder i samhällsvetenskap*. 4 uppl. Lund: Studentlitteratur.
- Stukát, S. (2005). *Att skriva examensarbete inom utbildningsvetenskap*. Lund: Studentlitteratur.
- Tveiten, S (2014). *Yrkesmässig handledning-mer än ord*. 4 uppl. Lund: Studentlitteratur.
- Vetenskapsrådet (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet.

Elektroniska referenser

- Aspelin, J. (2013). *Relationell pedagogik – i teori och praktik*. <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:633279/FULLTEXT01.pdf> (Hämtad 2016-05-14).
- Gunnarsson, R. (2002). Avdelningen för samhällsmedicin och folkhälsa/Allmänmedicin vid institutionen för medicin, Sahlgrenska akademien, Göteborgs Universitet <http://infovoice.se/fou/bok/10000035.shtml> (Hämtad 2016-05-10).
- Kalixsvenska <http://kalixsvenska.blogg.se/2013/february/svenska-c-den-hermeneutiska-spiralen.html> (Hämtad 2016-04-13).
- Persson, A-L. (2013) *Relationell pedagogik – i teori och praktik*. Red, Aspelin, J. <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:633279/FULLTEXT01.pdf> (Hämtad 2016-0514).
- Socialstyrelsen (2014) *Vägledning för barnhälsovården*. <http://www.socialstyrelsen.se/publikationer2014/2014-4-5> (Hämtad 2016-05-19).
- Sundqvist, C. (2012). *Perspektivmöten i skola och handledning. Lärares tankar om specialpedagogisk handledning*. http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/84814/sundqvist_christel.pdf?sequence=2 (Hämtad 2016-05-29).

Svensk författningssamling. <http://liu.se/utbildning/pabyggnad/L7YSP/for-programmets-studenter/specialpedagogprogrammet-block-1-3/1.453806/examensordningSFS2007638.pdf> (Hämtad 2016-05-15).

Åsén, Nordström, E. (2014). *Pedagogisk handledning i tanke och handling – en studie av handledares lärande*. <http://su.diva-portal.org/smash/get/diva2:688920/FULLTEXT02.pdf> (Hämtad, 2016-05-29).



Missivbrev

Hej!

Jag studerar till specialpedagog på Högskolan i Kristianstad och skall nu i min avslutande kurs på specialpedagogutbildningen skriva ett examensarbete. Mitt arbete kommer att handla om *reflekterande samtal som specialpedagogisk insats och handledningsmodell i förskolan*, och jag vill med detta examensarbete bidra till kunskapsutveckling inom ovannämnda område, för att förebygga och gynna utveckling och lärande.

Jag skulle vilja intervjua dig/er någon gång under februari och mars för att samla in material till examensarbetet. Intervjuerna kommer att ta cirka 30-45 minuter och de kommer att spelas in och därefter transkriberas.

Ett examensarbete är reglerat av forskningsetiska principer, detta innebär att din/er och förskolans identitet inte får avslöjas och att fullständig anonymitet gäller. Inga personuppgifter kommer att upprättas i några listor eller register och allt insamlat material kommer att avidentifieras. Det dokumenterade materialet kommer endast att användas för bearbetning och analys av arbetet, och kommer att förstöras efter det att examensarbetet är godkänt. All medverkan är frivillig och kan när som helst avbrytas och ni kommer givetvis att få ta del av det färdiga examensarbetet. Med detta brev vill jag be om ditt medgivande att medverka i studien.

Vänliga Hälsningar

Camilla Holmquist

camilla.holmquist@hotmail.com

0738296721

Handledare: Lena Jensen

lena.jensen@hkr.se

04452002



Frågeguide specialpedagog

1. Vad har du för utbildning?
2. Hur länge har du arbetat som specialpedagog?
3. Hur ser ditt uppdrag ut?
4. Hur ser bakgrunden ut till arbetssättet med verksamhetsförlagda besök och efterföljande reflektion? Teorier? Inspiration?
5. Vilka insatser använder du i arbetet med pedagoger?
6. Finns det skillnader mellan traditionell handledning och reflekterande samtal? Hur? På vilket sätt? Fördelar-nackdelar?
7. Hur upplever du reflekterande samtal som specialpedagogisk insats?
8. Hur arbetade ni tidigare med handledning? Skillnader då och nu?
9. Hur länge har pedagogerna haft reflekterande samtal? Hur ofta? är det tillräckligt ofta?
10. Har det varit svårt att skapa tid för reflekterande samtal?
11. Skulle det finnas möjlighet att skapa mer tid till reflekterande samtal?
12. Tycker du att reflekterande samtal gett utveckling i främjande och förebyggande syfte? Hur? På vilket sätt?
13. Har reflekterande samtal påverkat pedagogernas sätt att tänka och agera kring (Hur, på vilket sätt, Skillnader då-nu?)
 - a. Det enskilda barnet?
 - b. Barngruppen?
 - c. Lärmiljön, verksamheten?
14. Tycker du att reflekterande samtal utveckling för (Hur, på vilket sätt?)
 - a. Pedagogerna?

- b. Det enskilda barnet?
 - c. Barngruppen?
 - d. Verksamheten, lärmiljön?
15. Tycker du att reflekterande samtal påverkat pedagogernas professionella utveckling och bidragit till att de utvecklat ny kunskap både enskilt, i arbetslaget och verksamheten? hur, på vilket sätt? Skillnader?
16. Har reflekterande samtal påverkat ditt arbete som specialpedagog? Hur? på vilket sätt? skillnader då-nu? akut-förebyggande? Relationer? Inblick och förståelse?
17. Tycker du att reflekterande samtal påverkat arbetsmiljö? hur, på vilket sätt? Skillnader?
- Inre och yttre stress?
 - Arbetsmiljö?
 - Trivseln hos pedagogerna?
18. Finns det något negativt med handledningsmodellen?



Frågeguide förskolechef

1. Vad har du för utbildning?
2. Hur länge har du arbetat som förskolechef?
3. Hur ser ditt uppdrag ut?
4. Hur ser du på specialpedagogens roll i verksamheten? förebyggande-åtgärdande?
5. Finns det skillnader mellan specialpedagogiska insatser förr och nu? Hur? På vilket sätt? fördelar-nackdelar?
6. Hur länge har pedagogerna haft reflekterande samtal? Hur ofta? är det tillräckligt ofta?
7. Har det varit svårt att skapa tid för reflekterande samtal?
8. Skulle det finnas möjlighet att skapa mer tid till reflekterande samtal?
9. Tycker du att reflekterande samtal skapat utveckling i främjande och förebyggande syfte? Hur? På vilket sätt?
10. Har reflekterande samtal påverkat pedagogernas sätt att tänka och agera kring π Hur, på vilket sätt? Skillnader då-nu?
 - Det enskilda barnet?
 - Barngruppen?
 - Lärmiljön, verksamheten?
11. Tycker du att reflekterande samtal skapat utveckling för π Hur, på vilket sätt?
 - Pedagogerna?
 - Det enskilda barnet?
 - Barngruppen?
 - Verksamheten, lärmiljön?
12. Har reflekterande samtal bidragit till att utveckla verksamheten, pedagogers professionella kompetens? Hur, på vilket sätt? Skillnader? Framgångsfaktorer?

13. Vad har specialpedagogen för roll i ledningsgruppen/BHT/samarbetet ledning?

Arbetsmiljöfrågor

1. Tycker du att reflekterande samtal påverkat arbetsmiljö? hur, på vilket sätt? Skillnader?
 - Påverkat upplevelse av inre och yttre stress? hur, på vilket sätt? Skillnader?
 - Påverkat trivsel och arbetsglädje? hur, på vilket sätt? Skillnader?
2. Finns det något negativt med handledningsmodellen?



Frågeguide pedagog

3. Vad har du för utbildning?
4. Hur länge har du arbetat som pedagog?
5. Hur ser ditt uppdrag ut?
6. Finns det skillnader mellan specialpedagogiska insatser förr och nu? Hur? På vilket sätt?
Fördelar-nackdelar?
7. Hur upplever du reflekterande samtal som specialpedagogisk insats?
8. Hur arbetade ni tidigare med specialpedagogen? På vilket sätt? Skillnader då och nu?
9. Hur länge har du/ni haft reflekterande samtal? Hur ofta? är det tillräckligt ofta?
10. Har det varit svårt att skapa tid för reflekterande samtal, ledning?
11. Skulle det finnas möjlighet att skapa mer tid till reflekterande samtal?
12. Tycker du att reflekterande samtal skapat utveckling i främjande och förebyggande syfte? Hur? På vilket sätt?
13. Har reflekterande samtal påverkat ditt sätt att tänka och agera kring π Hur, på vilket sätt?
Skillnader då-nu?
 - Det enskilda barnet?
 - Barngruppen?
 - Lär miljön, verksamheten?
14. Tycker du att reflekterande samtal skapat utveckling för π Hur, på vilket sätt?
 - Dig som pedagog, förhållningssätt, ny kunskap, professionella utveckling?
 - Det enskilda barnet?
 - Barngruppen?
 - Arbetslaget?

Verksamheten, lärmiljön?

15. Hur upplever du relationen med specialpedagogen?

Arbetsmiljöfrågor

16. Tycker du att reflekterande samtal påverkat din arbetsmiljö? hur, på vilket sätt?
Skillnader?

Påverkat din upplevelse av inre och yttre stress? hur, på vilket sätt? Skillnader?

Påverkat trivsel och arbetsglädje? hur, på vilket sätt? Skillnader?

17. Finns det något negativt med handledningsmodellen?