



**Fakulteten för lärarutbildningen
Självständigt arbete (examensarbete) 15hp
Specialpedagogprogrammet avancerad nivå
Magisterexamen
Vårterminen 2019**

Håll i, Håll om, Håll ut

En intervjustudie om förskolechefers syn på handledning i förskolan

Madeleine Ljunggren och Sofie Schön

Författare

Madeleine Ljunggren och Sofie Schön

Titel

“Håll i, Håll om, Håll ut- en intervjustudie om förskolechefers syn på handledning i förskolan

Handledare

Annette Byström

Examinator

Carin Roos

Abstract

The reason why we chose to investigate how preschool managers view supervision, is because during our specialist preschool teachers training and our own experiences had been that supervision is often not used proactively, but more as a disciplinary tool. According to Swedish School law it is the duty of the preschool manager to ensure the progress and the development of the education in the preschool. We want to investigate if specialist educational supervision could lead to improvement of professional competency and an overall improvement within the organisation.

The purpose of our investigation is to gain an insight into specialist preschool managers attitude towards professional supervision and how supervision is being used in preschool organisations. We have interviewed five preschool managers from four different municipalities about their view on professional supervision and how they use it in their preschool organisations. Four out of five preschool organisations employ a specialist teacher and one preschool has access to an external specialist teacher.

The outcome is that specialist educational supervision is used to develop the organisation, to increase the competency amongst teachers, to provide an opportunity to reflect and get new ideas. The outcome also demonstrates the importance of the competence and skill set of the supervisor and what challenges organisations might face when providing supervision. The gains of providing specialist teachers within organisations were also evident, and that there are challenges with accessing this support externally instead.

An further outcome of our study is that specialist educational supervision in preschool contributes to organisational development and an increase of the teachers' competency. When analysing the results in our study we have used a system theoretical perspective on professional supervision.

Nyckelord Förskola, förskolechef, handledning, specialpedagog, specialpedagogik

Förord

I vår studie har vi delat på ansvaret genom att vi båda har arbetat med alla delar i arbetet. Vi känner båda att det är vårt arbete och vi har stöttat varandra när livet har kommit emellan och är tacksamma över att vi har haft varandra att luta oss mot. Vi har under arbetets gång arbetat i ett gemensamt Google dokument där vi delgett varandra våra forskningsöversikter, inläst litteratur, citat från empirin och tankar. Vi har även träffats vid ett flertal tillfällen för att analysera och diskutera tillsammans, kontakten mellan träffarna har skett via mail, sms och telefon. Vid våra 5 intervjuer deltog vi båda två och vi har turats om att transkribera vårt insamlade material.

Vi vill skicka ett stort varmt tack till de förskolechefer som tog sig tid och ställde upp på våra intervjuer, utan deras medverkan hade det inte blivit någon studie. Vi vill även tacka vår handledare Annette Byström för hennes positiva feedback och tro på oss och vårt arbete. Vi vill även tacka våra vänner och familj som har stått ut med oss under tiden vi har varit i vår "bubbla". Och sist men inte minst våra kollegor som ställt upp vid vår frånvaro under studiens gång.

Innehåll

1. Inledning	6
1.2 Syfte	7
1.3 Frågeställningar	7
2. Litteraturgenomgång	8
2.1 Förskolechefens ansvar	8
2.2 Yrkesrollen specialpedagog i styrdokument	8
2.3 Specialpedagogens roll som handledare	9
2.4 Handledning som begrepp	10
2.5 Handledning som pedagogisk utveckling	11
2.6 Obligatorisk handledning	13
2.7 Handledningssamtalets innehåll	13
2.8 Handledning på handledning	14
2.9 Verksamhetsnära specialpedagog kontra extern specialpedagog	15
2.10 Teoretisk utgångspunkt	15
3. Metod	17
3.1 Val av metod	17
3.2 Urval	18
3.3 Genomförande	18
3.4 Bearbetning	18
3.5 Analysmetod	19
3.6 Etiska överväganden	20
3.7 Intervjustudiens tillförlitlighet och giltighet	21
4 Resultat och analys	22
4.1 Analys kopplat till systemteorin	28
4.2 Slutsatser	29

5 Diskussion.....	30
5.1 Specialpedagogiska implikationer och framtida forskning.....	34
5.2 Metoddiskussion.....	35
6 Sammanfattning.....	37
Referenser	39
Bilagor	43
Bilaga 1 Missivbrev.....	43
Bilaga 2 Intervjuguide	45

1. Inledning

Då det saknas en precisering av handledningsbegreppet i de officiella dokumenten kan det leda till oklarhet vad handledning innebär och specialpedagoger ges stort utrymme att tolka och använda sig av begreppet. Handledning har beskrivits som ett komplext fenomen som behöver preciseras (Bladini, 2004). I Sundqvist (2012) studie tolkar författaren att lärarna upplever att handledningen medför att deras kompetens och samarbete dem emellan utvecklas och bidrar på sikt till att hela verksamheten utvecklas. Syftet med handledningssamtalen enligt Bladinis (2004) studie är att ge stöd och åstadkomma någon form av förändring. Enligt Sundqvists (2012) studie kan handledning även fylla en viktig funktion när det gäller att fungera som mentalt stöd och ventilationskanal. För att kunna nå framgång genom handledning anser von Ahlefeldt Nisser och Ström, (2014) att handledningen bör innehålla både reflektion och råd samt att man tar hänsyn till kontexten och den handleddes kunskap om kontexten

Examensordningen för specialpedagoger (SFS 2017:1111) är tydlig med att specialpedagoger ska medverka i förebyggande arbete och i arbetet med att undanröja hinder och svårigheter i olika lärmiljöer. Examensordningen säger att handledning för pedagogerna är ett prioriterat uppdrag där specialpedagogen ska:

- *visa fördjupad förmåga att vara en kvalificerad samtalspartner och rådgivare i pedagogiska frågor för kollegor, föräldrar och andra berörda.*

Specialpedagogutbildningen ska förbereda specialpedagogen för ett vidgat arbetsområde. Det fastlås att utbildningen ska förbereda specialpedagogen för en yrkesroll som rådgivare och handledare. Utöver det ska utbildningen även förbereda för att initiera, leda och genomföra lokala utvecklingsarbeten, dvs. leda ett förändringsarbete (Göransson, Lindqvist, Klang, Magnusson, & Nilholm, 2015). Under vår specialpedagogutbildning på Högskolan Kristianstad och under vårt specialiseringsår i handledning upptäckte vi hur framgångsrik handledning kan vara för den personliga och professionella utvecklingen samt även hur handledning kan fungera som en del i verksamhetsutvecklingen. Våra upplevelser under utbildningens gång samt våra år som verksamma förskollärare i förskolan är att handledning till pedagoger genomgående ges vid någon form av problematik i arbetslaget eller vid ett ärende knutet till en enskilt individ. Vår upplevelse innan denna studie var att det sällan förekom att handledning utfördes i proaktivt arbete eller som någon form av personlig utveckling eller kompetenshöjande fenomen. Efter denna upptäckt och inför vår kommande yrkesroll som specialpedagog i förskolan ville vi undersöka vilken uppfattning förskolechefer har om handledning och hur de använder sig av handledning i sina verksamheter. Förskolechefens ansvar för förskolans kvalitet och barnens utveckling, lärande och inflytande i förskolan lyfts i Läroplanen för förskolan (Skolverket, 2018). Även i Skollagen 2 kap 9§ nämns det att förskolechefen ska leda och

samordna det pedagogiska arbetet i förskolan genom att särskilt verka för att utbildningen utvecklas. Med dessa styrdokument och vår egen erfarenhet av handledning som vi fått under utbildningens gång till grund anser vi att det är relevant att fördjupa oss kring uppfattningen om förskolechefers syn på handledning och hur de med stöd av specialpedagogen använder sig av handledning i sina verksamheter.

1.2 Syfte

Studiens syfte är bidra med kunskap om förskolechefens uppfattning om vad specialpedagogisk handledning är för dem samt hur förskolechefen använder sig av specialpedagogisk handledning i sina förskoleverksamheter. Ur syftet har vi preciserat följande frågeställningar:

1.3 Frågeställningar

- Hur ser förskolechefen på specialpedagogens roll som handledare vid handledning?
- Vilka vinster och utmaningar ser förskolechefen med handledning?
- Vilka vinster och utmaningar finns med verksamhetsnära specialpedagoger kontra externa specialpedagoger i förhållande till handledning?

2. Litteraturgenomgång

2.1 Förskolechefens ansvar

Det pedagogiska arbetet vid en förskoleenhet ska enligt skollagen ledas och samordnas av en förskolechef som särskilt ska verka för att utbildningen utvecklas (Skollagen 2 kap. 9 §). Förskolechefen har ansvaret för förskolans kvalitet och har därvid, inom givna ramar, ett särskilt ansvar för att förskolans arbetsformer utvecklas så att barnens utveckling, lärande och inflytande gynnas (Skolverket, 2018).

Enligt förskolans läroplan har förskolechefen även ett särskilt ansvar för att personalen får den kompetensutveckling som krävs för att kunna utföra sina arbetsuppgifter. En långsiktig och hållbar kvalitetsutveckling förutsätter att kompetensutvecklingen utgår från såväl utvecklingsbehoven i förskolan som vetenskap och beprövad erfarenhet. Förskolechefen ansvarar även för att personalen i förskolan kontinuerligt ges möjlighet att dela med sig av sin kunskap och att lära av varandra för att utveckla utbildningen (Skolverket, 2018). I Eriksson, Beach och Svenssons (2015) studie visar resultatet på att i övervägande del av kommunerna som deltog i studien är förskolechefen den som har haft ansvar för att planera och genomföra kompetensutvecklingsinsatser i sina verksamheter och en liten andel av kommunerna har kompetensutveckling till viss del legat på förvaltningsnivå. Förskolechefen måste ha kunskap om och kompetens för att tolka uppdraget. Det ska sedan omsättas i undervisning, leda och styra lärprocesser samt skapa förståelse för medarbetarna för sambandet mellan insats och resultat (Eriksson, Beach & Svensson, 2015). Att regelbundet genomföra samtal på bestämda schemalagda tider med ett tydligt mandat för speciallärare eller specialpedagoger att leda samtal uttrycks som viktigt. Det poängteras att ledningen måste organisera och planera för kvalificerade samtal (von Ahlefeldt Nisser, 2014).

2.2 Yrkesrollen specialpedagog i styrdokument

Examensordningarna utgör de enda styrdokument där specialpedagoger och speciallärares yrkesroller definieras, och de definieras då i termer av kunskaper, förmågor och förhållningssätt som utbildningen ska resultera i. I specialpedagogens examensordning (SFS 2017:1111) beskrivs det att specialpedagogen ska medverka i förebyggande arbete och i arbetet med att undanröja hinder och svårigheter i olika lärmiljöer. Examensförordningen påvisar vidare att handledning för pedagogerna är ett prioriterat uppdrag för specialpedagogen. I skollagen (SFS 2010:800) nämns dock inte någon av yrkesgrupperna. Förutsättningen för en yrkesroll handlar om förhållandet mellan staten och yrkesgruppen, hur staten kontrollerar specialpedagogers och speciallärares yrkesutövning i form av lagar och andra styrdokument. (Göransson, Lindqvist, Klang, Magnusson, & Nilholm, 2015).

Utbildningen för specialpedagoger och speciallärare har genomgått en del förändringar under åren och inriktningarna för dessa har under åren förändrats. Specialpedagogen har etablerat en ny yrkesroll där handledning, dokumentation och utveckling blivit en stor del av arbetsuppgifterna (Lindqvist, 2013). För att kunna arbeta professionellt behöver vi en tydlighet i vad som ingår i våra arbetsuppgifter, gärna vilandes på en grund av vetenskaplig forskning (Göransson et al). Studier tyder enligt Göransson et al, på att specialpedagoger kan ha svårt att göra anspråk på alla de arbetsuppgifter som lyfts i examensordningen. Tydligheten eller otydligheten om vad som är en specialpedagogs uppdrag, är inte specifikt bara för Sverige. Otydligheten förekommer även i andra delar av Europa som på Nordirland, i England och i Wales, även där har man svårt att etablera sig i attityden gentemot specialpedagogik (von Ahlefeld Nisser, 2014).

2.3 Specialpedagogens roll som handledare

Specialpedagogerna i Renblad och Brodins (2014) studie upplever att deras viktigaste roll är som handledare, rådgivare och bollplank till personalen. Specialpedagogerna upplever att personalen behöver få ventilerat olika frågor, få bekräftelse och få nya infallsvinklar. Specialpedagogens roll är även att få pedagogerna att öka sin förståelse för barnets behov och utveckling, att medverka i skolutveckling samt att bidra till kompetensutveckling av förskolans personal. För att kunna vara en god handledare anser Thalín, (2012) att det krävs både självreflektion och kunskaper om vad som påverkar och sker. I handledning med pedagoger ska specialpedagogen enligt Thalín, (2012) verka för att kunskapande, utveckling och förändring skapas i syfte att förbättra barns och elevers utveckling och lärande. Enligt Thalín, (2012) är det som specialpedagog mina kvaliteter, agerande och kompetens som kräver ständig reflektion och måste hållas vid liv. En ständig medvetenhet om hur specialpedagogens agerande kan påverka kan ha betydelse för hur samtalet utfaller (Thalín, 2012). Även Åberg, (2009) belyser att handledarens förhållningssätt har avgörande betydelse för vad som sker i handledningssamtalen, och för vilket lärande som kommer ut av det.

En handledare som visar engagemang och ger stöd och stimulans åt deltagare som lägger fram problem från sin egen verksamhet ger dem tillförsikt att själva formulera sina behov. Handledningen måste bygga på att deltagarna får stöd och stimulans till att hitta egna vägar för utprovning och tillämpning av kunskaper (Gjems, 1997). En av handledarens mycket viktiga funktioner är att vara någon som den handledde kan stödja sig mot och lita på (Killén, 2008). Att känna sig trygg i samtalet påverkar deltagarnas öppenhet för andra perspektiv. Det krävs tydliga ramar och syften för att det ska bli en utveckling och förändring i den pedagogiska miljön (Johansson, 2012). Även Åberg (2009) belyser att handledaren har ett ansvar för att tydliggöra handledningens innehåll och ramar, samt att se till att ramarna upprätthålls. En givande lärosituation förutsätter att varje enskild handledd är beredd att exponera just sina egna brister, oklarheter och tvivel. Detta

förutsätter att handledaren anstränger sig att göra gruppen till en trygg plats för deltagarna i handledningen (Killén, 2008). Specialpedagogen bör även tänka på var hen har handledning. Olika rum bjuder in till olika samtal. Att rummet kan ha betydelse för hur samtalet blir anser Bergman och Blomqvist (2012) att det råder delade meningar om men de anser att det har en större betydelse än vad man kunnat tro. Det har visat sig att minnen som människor har av olika lokaler kan ha betydelse för upplevelsen av ett samtal.

2.4 Handledning som begrepp

Då det saknas en precisering av handledningsbegreppet i de officiella dokumenten kan det leda till oklarhet vad handledning innebär och specialpedagoger ges stort utrymme att tolka och använda sig av begreppet hur hen själv vill. Handledning har beskrivits som ett komplext fenomen som behöver preciseras (Bladini, 2004). Även Sundqvist, von Ahlefeld Nisser och Ström, (2014) belyser i sin studie att handledningsuppdraget inte är tillräckligt tydligt i styrdokumentet. Författarna anser det nödvändigt att handledningsbegreppet och dess komplexitet blir tydligt för att komma verksamheten och barnen tillgodo. Handledning beskrivs syfta till kompetensutveckling för den handledde och till att vara en kvalitetsgaranti i arbetet med tredje part (Bladini, 2004). För att kunna nå framgångsrik handledning anser Sundqvist et. al., (2014) att handledningen bör innehålla både reflektion och råd samt att man tar hänsyn till kontexten och den handleddes kunskap om kontexten. Åberg (2009) har i sin studie intervjuat rektorer för att undersöka deras uppfattning av grupphandledning. I studien identifieras tre olika typer av handledning: verksamhetsfokus, professionsfokus och ett fokus på att vara ett stöd åt pedagogerna. Resultaten visar att det föreligger ett behov av de olika handledningstyperna i verksamheterna. Även i Sundqvist och Ströms (2015) studie om specialpedagogisk handledning i Finland har det identifierats tre olika typer av handledning med olika fokus. De tre olika typerna i Sundqvist och Ström (2015) studie var: rådgivning, reflektion eller som ett samarbetande samtal.

Enligt Bladinis (2004) studie ligger handledningssamtalens fokus på barnen och pedagogerna. Det yttersta syftet med handledningssamtalen är att förbättra barnens situation samtidigt som pedagogerna och deras arbete står i fokus i handledningssamtalen. Syftet med handledningssamtalen är att ge stöd och åstadkomma någon form av förändring. Denna förändring kan ske genom att se handledningssamtalen som ett verktyg för att förbättra barns situation och pedagogernas handlande. Handledning som verktyg var också den mest vanliga formen av handledning. När handledningssamtalen ses som en form av reflektionsrum riktas förändringen framförallt mot att stimulera pedagogernas tänkande om sina upplevda problem (Bladini, 2004).

Enligt Sundqvists (2012) studie kan handledningen också fylla en viktig funktion när det gäller att fungera som mentalt stöd och ventilationskanal. Genom handledning uttrycker

klasslärarna i studien att de upplever att de får avlastning och speciallärarna i studien upplever att de bli tryggare, får självförtroende och ett nätverk att falla tillbaka på genom att delta i handledning. I likhet med Bladinis studie (2004) menar också Sundqvist (2012) i sin forskning att rådgivning har en mer självklar plats vid handledningstillfället än reflektionen. I Sundqvists (2012) studie anser sig lärarna inte ha ro i kroppen eller tid till att reflektera utan i skolan behöver lösningar oftast vara en quickfix.

2.5 Handledning som pedagogisk utveckling

Handledning kan bidra till lärares förmåga att distansera sig och utveckla ett kritiskt förhållningssätt till den egna undervisningen, något som också kan ses lämna avtryck i det dagliga arbetet. Samtalen bidrar dessutom till att skapa ett gemensamt språk och gemensamma referensramar hos de deltagande lärarna (Åberg, 2007). Handledning är enligt Gjems, (2007) en lärandeprocess som försiggår mellan två eller flera personer i syfte att skapa mening och ny förståelse och möjliga handlingsalternativ i yrkessammanhang. Handledning sker genom samtal om ämnen som hämtas från yrkesområdet, ämnena kommer från den egna professionen och lyfts fram och belyses ur olika perspektiv. Det är de olika deltagarnas personliga presentation av ämnen från yrkesområdet som utgör handledningens innehåll. Det ämne som en person presenterar ska alltså stå i fokus för handledningen (Gjems, 2007). Handledning på olika sätt kan bidra till att utveckla lärares professionalitet. Det innebär att reflektera över och analysera vad undervisningen bör ta upp, ställa frågor om varför ett specifikt innehåll ska behandlas samt hur undervisningen ska genomföras (Ahlberg, 2007). Handledningssamtalen ger läraren möjligheter att distansera sig och utveckla ett kritiskt förhållningssätt till den egna undervisningen. Lärares förhållningssätt och förmåga till flexibilitet i tänkande och inlevelse i elevens situation har avgörande betydelse för hur en elevs skolsituation kommer att falla ut (Ahlberg, 2007). Genom att reflektera över den egna undervisningen genom att se på sina egna handlingar under lupp blir lärarna själv varse att de kan förändra sin undervisning (Claesson, 2007).

Kvalificerade samtal om pedagogers dilemman i arbetet med barn har möjlighet att vara lärande samt utveckla pedagogiska miljöer. Läroplanen, (Lpfö 18) är tydlig med att det är den pedagogiska verksamheten som ska anpassas och förändras utifrån barns behov och förutsättningar. Då behöver bland annat förskolans verksamhet och vidare pedagogers samspel och förhållningssätt fokuseras så att stödet blir positivt för barnen (Gustafsson, 2012). Barnkonventionen ska vara ett verktyg för att förbättra barns villkor, det är ett arbete som är långsiktigt. Det är viktigt att utveckla barnperspektivet genom att arbeta med attityder, förhållningssätt och arbetssätt i olika verksamheter. Det är viktigt att fokusera på att arbetet leder till barnets bästa (UNICEF, 2009).

Handledning är ett av flera redskap som vi har för att ta tillvara och utveckla kompetens. Handledning innebär alltså en alldeles speciell inlärningsform. Den bygger på de olika deltagarnas förutsättningar och är process- och erfarenhetsgrundad (Gjems, 1997). Den enskilda deltagaren i handledningsgruppen kommer att utveckla professionell kompetens genom handledningen. Målsättningen är att deltagaren ska utveckla ett helhetsperspektiv på sin egen verksamhet. Helhetsperspektiv betyder att kunna se sig själv och den verksamhet man bedriver med en viss distans, utifrån, samtidigt som man befinner sig mitt i handlingens centrum. Helheten anspelar på relationer och ömsesidig påverkan mellan människor, mellan människor och omgivning, material, traditioner m.m. (Gjems, 1997). Tidigare forskning visar att förskollärare utvecklar sin profession genom att personalen reflekterar över sin praktik och utbildning för att på så sätt kunna förena teori och praktik. Det är när personalen behöver förstå och hantera ett problem eller en situation som en reflektionsprocess startar vilket betyder att reflektionen blir ett verktyg i lärandeprocessen. Handledning och kontinuerlig kompetensutveckling är viktigt för att säkra kvalitén i förskolan (Sandberg & Norling, 2009). I handledningssamtal kan lärare reflektera över den egna undervisningen, få nya perspektiv och upptäcka saker som de tidigare inte riktat uppmärksamhet mot. Pedagoger behöver få reflektera tillsammans för att försöka se möjligheter att skapa lärandemiljöer som inkluderar alla elever. Dessa samtal kan ha betydelse för utvecklingen av en skola för alla (Kroksmark & Åberg, 2007). Det är viktigt att personalen i förskolan kontinuerligt ges möjligheter att dela med sig av sin kunskap för att lära av varandra och för att utveckla utbildningen (Skolverket, 2013).

Ett gemensamt syfte för all handledning sägs vara att deltagarna erbjuds möjlighet till lärande och utveckling. Handledning ses ofta som ett led i professionell utveckling. Handledning till professionella ska alltså både bidra till den handleddes kompetensutveckling samt värna om kvaliteten på arbetet med klienten (Bladini, 2004). Sundqvist (2012) tolkar att lärarna upplever att handledningen medför att deras kompetens och samarbete dem emellan utvecklas och bidrar på sikt till att hela verksamheten utvecklas. Skolutveckling har allt mer kommit att förknippas med förmågan att reflektera över sin praktik. Handledning och fortbildning i syfte att driva skolutveckling och yrkesmässig utveckling kommer därför att handla om förmågan att tänka nytt och utifrån nya perspektiv. Den vardagliga och systematiska reflektionen ses som en lärprocess då pedagogen kan utvinna ny kunskap ur den egna praktiken (Persson & Rönnerman, 2005). Även Ahlberg, (2013) lyfter reflektionens betydelse och syftet med reflektionen är enligt henne att skapa struktur och att distansera sig från gamla tankemönster och utveckla nya tankemönster. Enligt Ahlberg, (2007) skulle handledning kunna vara ett verktyg i en skolas pedagogiska utvecklingsarbete. Den vardagliga och systematiska reflektionen ses som en lärprocess då pedagogen kan utvinna ny kunskap ur den egna praktiken. Det är emellertid uppenbart att reflektion över praktiken inte är någon enkel process (Persson & Rönnerman, 2005).

2.6 Obligatorisk handledning

När handledningen är obligatorisk och när deltagarna saknar inflytande över handledningens innehåll, skapas andra förutsättningar än när det är lärarna själva som tagit initiativ till handledning och det är de själva som styr innehållet i samtalen. Är deltagarna skeptiska mot handledningen kan det vara svårt att engagera dem. För att möta verksamhetens behov kan det vara mer eller mindre nödvändigt att handledning beslutats av ledningen. Handledarens kompetens är då av betydelse för att få människor som tvingats att delta i handledning att delge sina tankar och känslor. Det är också viktigt att ha i tanke att man knappast kan förvänta sig att handledningssamtalen åstadkommer några långsiktiga förändringar hos motsträviga och skeptiska deltagare, tvärtom kan upplevelsen av vanmakt leda till olika typer av motreaktioner, (Åberg, 2009). Deltagare i handledning måste själva ha valt handledning utifrån en reell önskan om att vidareutveckla sin kompetens. De måste ha valt att söka sig till handledning utifrån egna behov, eventuellt uppmuntrade eller stimulerade av andra, men det får aldrig vara påtvingat (Gjems, 1997). I Langelotzs studie (2013) kom hon fram till att tvinga lärare att delta i handledningen inte är det bästa men det kan vara nödvändigt ibland, då det handlar om att få lärarna att få samsyn kring bland annat undervisningen. Forskaren menar vidare att det kan vara ett utmärkt tillfälle för mer erfarna kollegor att dela med sig av erfarenhet kring professionen, till mindre erfarna nyexaminerade kollegor.

2.7 Handledningssamtalets innehåll

Det måste råda en viss överensstämmelse mellan deltagarnas förväntningar och det som handledningen har att erbjuda. När förväntningarna på handledningen har deklarerats öppet, måste deltagarna ha förståelse för att handledaren aldrig sitter på en slutgiltig lösning eller någon absolut kunskap. Det är med andra ord viktigt att handledaren tonar ner förväntningarna om expertsvar och expertråd så snart handledningsgruppen har etablerats (Gjems, 1997). I Bladinis (2004) studie riktades specialpedagogens styrning av samtalet dels på ett sätt, mot att vidga pedagogens perspektiv och dels mot det andra sättet, att ge pedagogen råd. Om pedagogerna med stöd av handledningssamtalet hittade öppningar och kunde se möjligheter, skapades förutsättningar för förändring.

I grupphandledning är det rimligt att definiera handledning som en process med inslag av både undervisning och rådgivning. (Gjems, 1997). Det handlar om att medvetandegöra praktik och yrkesutövning snarare än att tala om hur det ska göras (Persson, 2007). Ett klagörande av målsättningarna är avgörande för handledningens förlopp. Att få berättat för sig vad man ska göra leder inte till integrering av kunskaper och utveckling, det är förståelse och inlevelse som är avgörande för resultatet (Killén, 2008). I Sundqvist (2012) studie visar lärarna en tilltro till att reflektion kan berika handledningen, ge ett långsiktigt

stöd och fungera som ett stöd till råden men lärarna menar på att det saknas tid och intresse för kraftfull reflektion.

2.8 Handledning på handledning

Handledning på handledning, eller så kallad metahandledning, är något som kan bidra till kvalitetsutveckling inom handledningsområdet. Genom att grupper av handledare i sin tur erbjuds handledning av kvalificerade handledare, kan handledningens nivå höjas, samt utvecklas ett gemensamt språk och kunskaper (Åberg, 2009).

Åbergs, (2009) studie visar på att rektorerna upplever ett starkt behov av egen grupphandledning. Reflektion, tanke- och erfarenhetsutbyte tillsammans med andra är viktiga komponenter i skolans utvecklingsarbete, liksom att rektor skapar förutsättningar för sådana möten. Det här är vad handledda gruppsamtal i huvudsak handlar om, en möjlighet att tillsammans med andra utvidga och fördjupa sin egen förståelse. Skolledare behöver tränas i handledning och har nytta av att få egen grupphandledning (Åberg, 2009).

Al-Thani och Nassers, (2012) studie visade att lärarna blev betydligt mer medvetna om vikten av att ha självinsikt, en bra relation till sig själv genom att de fick handledning på handledning i studien. Självreflektionen var viktig för lärarna för att utveckla sig själv och deras lärmiljöer, genom att se tillbaka på vad de gjorde och tänkte vid deras undervisning. Lärarna i studien blev medvetna om behovet av självinsikt innan man försöker förstå och hjälpa andra. Resultatet av studien visade även att genom att ha förmågan ha enkla handledningskunskaper hjälper lärarna att förbättra kvaliteten av deras relation med dem själva och andra samt att det hjälpte dem att vara medvetna om barnens behov och kunna handleda dem vidare i deras utveckling (Al-Thani & Nasser, 2012).

Genom handledning på handledning av erfaren handledare utmanas man till nytänkande. Därför är det viktigt som kvalificerad samtalspartner att få handledning på handledning som är en hjälp att kunna underhålla och utveckla sin praktiska kompetens (Thalin, 2012). Även Johansson, (2012) belyser i sin studie att handledning på handledning, samtal om sina egna dilemman som kvalificerad samtalspartner med en handledare kan vara ett sätt att inta en öppen och realistisk syn på sig själv.

2.9 Verksamhetsnära specialpedagog kontra extern specialpedagog

Inifrånperspektivet handlar om att finnas nära verksamheten varje dag, att vara här och nu. Utifrånperspektivet handlar om att komma in då inifrånperspektivet blir till ett hinder, exempelvis då en alltför nära närhet till kollegor blir till ett hinder i förändring av exempelvis grupperingar, val av metoder eller då ett förändrat förhållningssätt fodras (von Ahlefeldt Nisser, 2014).

Relationskompetensen är central i metodiskt socialt arbete. En relation mellan handledare och handledd, där den handledde känner sig trygg och ger uttryck för sina reaktioner och känslor i förhållande till klienten och sin egen funktion, är också en förutsättning för att den handledde ska kunna dra nytta av handledaren i sin professionella utveckling. Enligt Killén, (2008) är relationen mellan handledare och handledd själva hörnstenen i handledning. Relationen mellan dem, deras förmåga att visa respekt och vara öppna för varandra, och att klargöra sina roller, är avgörande för hur bra handledning den handledde får och huruvida målsättningarna låter sig genomföras (Killén, 2008). Även Timperley (2013) nämner vikten av att utveckla ett respektfullt och utmanande förhållningssätt, eftersom det har en fundamental betydelse i alla relationer inom professionellt lärande. Förståelsen för elevernas lärande är centralt i lärares professionella lärande menar Timperley (2013). Hon pekar på att det finns en risk att lärare ägnar för mycket tid åt reflektera över de metoder de använder tillsammans med sina kollegor utan att lära sig särskilt mycket om hur dessa påverkar elevernas framsteg och resultat. Det lärande Timperley (2013) förordar innebär att lärarna lär sig att förstå den teori eller princip som en vald metod bygger på och att det är centralt att förstå vilka effekter denna metod får på elevernas resultat.

2.10 Teoretisk utgångspunkt

Urie Bronfenbrenners tankar om den ekologiska systemteorin och den ekologiska modellen introducerades under 1970-talet. Modellen bygger på fyra nivåer som vägleder och stöttar individen i sin utveckling. Ekologiska modeller handlar ofta om en utvecklande person, i vårt fall barnen i förskolan, i den miljö de lever i samt de processer och villkor som påverkar dem. Det ömsesidiga samspelet mellan barnen och den miljö de lever i påverkar deras ständiga utveckling Bronfenbrenner (1994). Bronfenbrenner (1979) anser att interaktion och kommunikation som sker mellan människor är avgörande om de

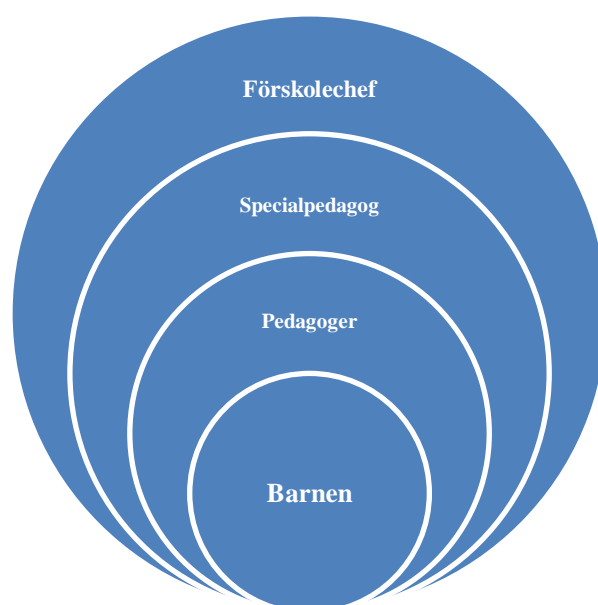
lära sig eller inte. Med Bronfenbrenners systemteori hittas hjälp i att undersöka och förstå de olika faktorerna som direkt eller indirekt påverkar individen och den utveckling som görs (Bronfenbrenner, 1979). Följande fyra nivåer nämns i den ekologiska systemteorin:

Mikronivån- Bronfenbrenner (1979) menar på att denna nivå utgår från den direkta närmiljö som individen befinner sig i. I vår studie kommer mikronivån syfta på barnen som befinner sig i förskolan.

Mesonivån- Mesonivån beskriver Bronfenbrenner (1979) som relationer mellan barnens olika närmiljöer. I vår studie är det relationerna mellan barnen och pedagogerna i förskolan som vi menar är i mesonivån. Mesonivån har att göra med kommunikationen och relationen mellan två eller flera mikronivåer som individen samspelar med.

Exonivån- Utanför de olika närmiljöer som barnet befinner sig i, finns det olika förhållanden som påverkar barnet men som barnet inte kan påverka själv. Det är dessa förhållanden som Bronfenbrenner (1979) menar utgör exonivån. Specialpedagogen kan genom handledning med pedagogerna påverka närmiljön för barnet men barnet själv kan inte påverka handledningen. Därav är specialpedagogen på exonivån i vår studie.

Makronivån- Bronfenbrenner (1979) menar på att normer, kultur och samhällsförhållanden är delar av makronivån. I vår studie har vi förskolechefen på makronivå då förskolechefens syn på handledningskulturen kan påverka specialpedagogens förutsättningar för att bedriva handledning av pedagoger för att utveckla lärmiljön för barnen i förskolan.



Inspirerad av Bronfenbrenner (1979)

3. Metod

3.1 Val av metod

Studien utgår ifrån den kvalitativa forskningsmetoden, i vilken man har som utgångspunkt att verkligheten kan tolkas på många olika vis och att det således inte finns en korrekt sanning (Bryman 2015). I det kvalitativa fallet är tanken att upptäcka företeelser och att beskriva uppfattningar (Patel & Davidsson, 2011).

Vi valde i vår kvalitativa undersökning att använda oss av halvstrukturerade intervjuer som insamlingsmetod för vår empiri då vi anser att det bäst svarar på studiens syfte. Tekniskt sätt är den kvalitativa forskningsintervjun halvstrukturerad, det vill säga varken ett öppet samtal eller ett strängt strukturerat frågeformulär. Halvstrukturerade intervjuer ger enligt Stukát (2005) möjligheten att komma längre och nå djupare än med en helstrukturerad intervjuform. Vi använde oss av en intervjuguide som enligt Kvale och Brinkmann (2014) koncentrerar sig till vissa teman och som kan omfatta förslag till frågor. Även Bryman (2015) belyser att en intervjuguide är där man ställer frågorna på ett informellt sätt och formuleringen av frågorna och ordningsföljden av dem kan variera från intervju till intervju. Kvalitativ intervju innebär enligt Kvale och Brinkmann (2014) att man som intervjuare får möjlighet att höra en enskild persons uppfattning kring det berörda ämnet, men även varje enskilds persons fördjupade kunskaper kring det aktuella ämnet. Den kvalitativa forskningsintervjun syftar till att erhålla otolkade beskrivningar. Den intervjuade beskriver så exakt som möjligt vad hon upplever och känner och hur hon handlar. Det centrala är mer att erhålla nyanserade beskrivningar som återger den kvalitativa mångfalden, alla skillnader och variationer hos ett fenomen, än att komma fram till en fast kategorisering (Kvale & Brinkman, 2014). Styrkan med intervju som metod är att den går snabbt att genomföra samt att ett brett material kan utvinnas, dock äger samtalet bara rum vid ett visst tillfälle och en viss plats vilket kan vara en svaghet. Det ger ett resultat där det som informanterna uttalar samt deras syfte, även om det har goda intentioner, kanske inte stämmer överens med vad intervjuaren förstår eller tänkt sig (Bryman, 2015). För att minska risken för att detta skulle ske, skickade vi i vårt missivbrev med ett par av frågorna som intervjuguiden innehöll. Intervjuguiden låg till grund för frågorna och uppföljningsfrågor fick ställas för att få mer fördjupande svar. Det innebar att förskolecheferna ombads att utveckla sitt svar (Bryman 2015). Det viktiga är att de data som samlas in tjänar som uttryck för människors uppfattningar av sin omvärld (Marton & Booth 2000). Om vi hade valt att utföra en enkätstudie hade vi troligen fått ett bredare utbud men då hade vi missat möjligheten att ställa fördjupande frågor vilket vi anser är av vikt vid denna studie då vi vill komma åt förskolechefernas uppfattningar. Bryman (2011) nämner även att det kan vara en nackdel att använda sig av enkät då risken för bortfall är överhängande. Vidare saknas möjligheten till uppföljningsfrågor samt svårigheten att fastställa att det är rätt person som har svarat.

3.2 Urval

Då det var förskolechefernas uppfattningar om specialpedagogisk handledning vi ville undersöka föll valet naturligt på förskolechefer som urval. Urvalet bestod av fem förskolechefer från fyra olika kommuner. Att valet föll på just dessa fem förskolechefer är för att de kommuner de arbetar i ligger nära oss geografiskt, vi har gjort ett så kallat bekvämlighetsurval. Bekvämlighetsurval kan användas av forskaren när det är begränsat med tid för studien (Bryman, 2015). Vi har medvetet valt att inte genomföra intervjuer i de kommuner vi arbetar i då det är lätt att ha förutfattade meningar om en kontext som man är verksam i. För att minska risken för att resultatet av intervjun kanske inte stämmer överens med vad intervjuaren förstår eller tänkt sig (Bryman, 2015), valde vi att i vårt missivbrev delge förskolecheferna en del av de frågor intervjun kommer att belysa.

3.3 Genomförande

Förskolecheferna fick föreslå tid och plats för intervjuerna och vi tog hänsyn till deras önskemål. Fyra av fem intervjuer genomfördes på förskolechefernas arbetsplatser, en av intervjuerna genomfördes på ett café efter förskolechefens önskemål. Vi har i vårt missivbrev föreslagit för våra informanter att vi kommer ut till deras arbetsplats. Uppsökande intervjuer är vanligast, man träffar den intervjuade på dennes hemmaplan för att eftersträva en för informantens ohotad och lugn miljö. Den intervjuade bör få välja intervjuplats (Stukát, 2005). Då en intervju kan genomföras och tolkas på olika sätt var vi båda med vid de fem intervjuerna med förskolecheferna för att kunna få ut mer och fånga upp både vad som sägs och hur det sägs, både med kroppsspråk och betoningar. Stukát (2005) belyser att två personer kan upptäcka mer än vad en person gör. De kan också komma överens om att ha olika fokus under intervjun. Vi valde att en av oss hade fokus på att ställa frågorna från intervjuguiden och den andra ställde eventuella följdfrågor. Intervjuerna spelades in på mobiltelefon med appen "Diktafon". Bryman, (2015) anser att det är en fördel att spela in intervjuerna för att kunna lyssna på dem flera gånger efter intervjutillfället.

3.4 Bearbetning

Vi har turats om att transkribera de olika intervjuerna och transkriberingen har genomförts nära i tiden efter själva intervjuerna istället för att först göra alla intervjuerna och sen transkribera. Vid transkriberingen valde vi att inte transkribera ovidkommande prat som inte tillförde eller handlade om syftet med studien, annars har vi transkriberat allt som sades. Vi har lyssnat på alla intervjuinspelningar båda två och efter transkriberingen har vi båda läst alla transkriberingar för att hitta mönster och variationer. Direkt efter intervju ett reflekterade vi hur intervjun utföll. Efter intervju nummer två och tre hade vi ingen möjlighet att reflektera i direkt anslutning över hur intervjun utföll utan det fick vi göra i

efterhand. Efter intervju nummer fyra och fem reflekterade vi i direkt anslutning över hur intervjuerna utföll. Efter tre intervjuer träffades vi igen för att analysera den empiri som vi samlat in så långt. Vid detta tillfälle gjorde vi en mindmap över fenomenet handledning. Vi såg vilka mönster, likheter och skillnader som framkommit under intervjuerna. Vid den tredje genomläsningen strök vi under med en penna de uppfattningar som vi fann av värde för studien. Dessa understrykningar gjorde att materialet kändes mer hanterbart. Understrykningarna skrevs sedan in i arbetet som citat för att göra en första kategorisering av förskolechefernas uppfattningar. Detta moment gjorde vi var för sig och kompletterade varandras understrykningar i arbetet. Kategorierna namngavs efter vilka uppfattningar som synliggjordes av förskolecheferna. När vi kategoriserat kunde vi identifiera de skilda uppfattningarna om handledning mellan förskolecheferna men det förekom även en del svar som var likartade. Förskolechefernas svar färgkodade vi vid transkriberingen vilket underlättade hanteringen av vilken uppfattning som hörde till vilken förskolechef. De olika kategorierna kunde sedan sorteras in under sju teman som vi namngav: Specialpedagogens roll som handledare, Vinster med handledning, Utmaningar med handledning, Platsen för handledning,Handledningssamtalets innehåll,Handledning på handledning, Verksamhetsnära specialpedagog kontra externa specialpedagoger.

3.5 Analysmetod

Vi var i början av vårt arbete inspirerade av fenomenografin som vår analysmetod och hade en tanke och förhoppning om att använda oss av den fullt ut men det har under slutet av arbetet blivit mer av en innehållsanalys än en inspiration av fenomenografin. Inom fenomenografin intresserar man sig för hur fenomen i omvärlden uppfattas av människor, vilket innebär att man vill upptäcka innebörder, samband eller frekvenser. Det görs genom att identifiera uppfattningar samt beskriva variationer av uppfattningar. Man väljer att beskriva hur något framstår eller ter sig för människor (Stukát, 2005). Resultaten av intervjuerna visade på att variationen av intervjusvaren inte var så stor som vi trodde att den skulle vara. Istället har det under arbetets gång blivit en innehållsanalys. Innehållsanalys är en empirisk vetenskaplig metod som används för att dra slutsatser om innehållet i olika slag av kommunikation, till exempel intervjuer, observationsprotokoll eller tidningsartiklar (Larsen, 2009). Larsen (2009) nämner att processen i en innehållsanalys är att utifrån empirin hitta olika teman eller kategorier, sortera in sitt material i dessa för att sedan granska och hitta mönster, likheter och skillnader samt jämföra dessa med tidigare forskning och teorier för att ny kunskap ska kunna erhållas om ämnet. Efter att vi transkriberat och läst igenom vårt material ett par gånger insåg vi att vi hade svårt att hitta variationer i våra intervjusvar, just variationen i uppfattningar är en del av fenomenografin och vi upplevde det som svårt att fortsätta analysera arbete utefter det. Vi hittade däremot mer likheter, mönster och samband i vårt material jämfört med variationer och analysen av vårt arbete grundar sig på en innehållsanalys.

Vi har valt att använda oss av systemteorin enligt Bronfenbrenner (1977; 1979) i vår studie då vi menar att handledning kan ingå i ett system. Barnen i förskolan, pedagogerna i förskolan, specialpedagogen och förskolechefen i förskolan kan ses som delar av ett system. De olika systemen är beroende av varandra. Om vi ska förstå ett barns situation i förskolan måste vi analysera alla systemnivåer. Systemen betraktas som sammanbundna, vilket innebär att när ett system förändras påverkas även de andra och därigenom hela systemet. Den cirkulära förståelsen för hur händelser hänger ihop, ett helhetsperspektiv samt att teorin framhäver relationers betydelse vilket alla är av vikt vid handledning gör att vi anser att den passar in i den här studien. Utifrån dessa teoretiska utgångspunkter kan vi se en koppling till både handledningsfenomenet i sig samt relationerna i förskoleverksamheten i ett större perspektiv. Då åsyftas relationerna mellan förskolechef, specialpedagog, förskollärare och barnen i verksamheten, samt hur de ömsesidigt påverkar varandra i det sociala systemet.

3.6 Etiska överväganden

De fyra forskningsetiska principer som Vetenskapsrådet (2011) anger har tagits i beaktande och är följande: informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet samt nyttjandekravet. Informationskravet innebär att vi som genomför undersökningen redogör för hur vår undersökning är upplagd samt vårt syfte för de intervjuade. Samtyckeskravet innebär att den intervjuade har rätt att själv bestämma om hen vill medverka eller när den intervjuade vill avsluta intervjun. Med konfidentialitetskravet menas att de som intervjuats garanteras att deras identitet och svar behandlas konfidentiellt samt att inga obehöriga kan ta del av dem. Nyttjandekravet innebär att det material som samlats in endast får användas till det som vår studie ämnar forska om (Kvale & Brinkman, 2014). Enligt Kvale och Brinkman (2014) ska forskningsstudier där människor deltar tjäna både mänskliga och vetenskapliga intressen. Vi valde att intervjua förskolechefer som vi inte har någon personlig anknytning till vilket gör att det är svårare att identifiera vem det är som blivit intervjuade då personerna i intervjuerna inte har någon relation till oss. Våra respondenter har vi kontaktat via mail och vi skickade med missivbrev med informationen om respondenternas rättigheter vid denna första kontakt. Ett missivbrev och informationen om respondenternas rättigheter hjälper att skapa tillit och förtroende och respondenterna kan även bilda sig en uppfattning om undersökningen Bryman, (2015). Vi mailade ut vår förfrågan en och en till respondenterna istället för som en grupp för att det inte skulle synas vem vi kontaktade. Efterhand som intervjuerna genomförts transkriberades de och material som skulle kunna avslöja informanternas identitet eller arbetsplats togs bort och aidentifieras. Vi fick en samtyckesblankett mailad till oss, en skickade via post och de övriga skrevs under på

plats. Samtyckesblanketterna förvaras hemma hos en av författarna i ett låst skåp. Mobiltelefonen där intervjuerna är inspelade på förvaras i ett låst skåp vilket bara en av författarna har tillgång till.

3.7 Intervjustudiens tillförlitlighet och giltighet

Enligt Kvale och Brinkman (2014) riktar sig reliabilitet mot forskningsresultatens tillförlitlighet. Detta behandlas vanligen i förhållande till om den intervjuade förändrar sitt svar i fall den intervjuas av en annan person. Inspelningarna av intervjuerna bidrar till att det blir en god tillförlitlighet. Genom att vi båda två har suttit med vid våra intervjuer är chansen för att tillförlitligheten för studien är god. Patel och Davidson (2011) menar att det i en intervju av kvalitativ art kan vara till fördel om forskaren har vissa kunskaper inom området som ska belysas. Då vi har erfarenhet av handledning genom vår utbildning är det troligt att vi ställer rätt frågor. Frågorna i studien ställdes även till rätt personer då var förskolechefer och hade kunskap och intresse av handledning. Vi har som författare till denna studie haft en medvetenhet om vår egen förförståelse och kunskap i området men även om hur vi tror oss veta att handledning fungerar i förskolorna. Detta har vi haft med i bakhuvudet hela tiden för att vi skulle kunna distansera oss i analysen av materialet och inte ha förutfattade uppfattningar om handledning i förskolan.

Genom att resonera kring vem de resultat man får fram egentligen gäller för prövar man generaliseringsbarheten för studien (Stukát, 2005). Vår studies generaliserbarhet avser bara de undersökta personernas intervjusvar, vi kan inte garantera att andra förskolechefer har liknande uppfattningar om handledning, så att våra intervjusvar skulle vara representativa för alla förskolechefer är inte troligt, därför är våra resultat inte generaliserbart. Stukát (2005) definierar generaliserbarhet som om undersökningen är eller inte är applicerbar överallt. Detta behandlas vanligen i förhållande till om den intervjuade förändrar sitt svar i fall den intervjuas av en annan person vilket vi inte anser är troligt då respondenterna fått berätta om sina uppfattningar om fenomenet handledning. De personer som intervjuas i en kvalitativ undersökning kan inte representera en hel befolkning. Resultaten från den kvalitativa forskningen skall istället generaliseras mot teori (Bryman, 2015).

Kvale och Brinkman (2014) menar att validitet och giltighet innebär samma sak. Stukát (2005) anser att validitet och giltighet förklarar hur väl ett mätinstrument mäter det man tänkt mäta. Det som kan garantera giltigheten i denna studien är att vi forskare följt syftet och frågeställningar. Genom att besvara dessa och beskriva vilken uppfattning förskolechefer har om vad specialpedagogisk handledning är för dom samt hur förskolechefen använder sig av specialpedagogisk handledning i sina förskoleverksamheter, så bidrar det till validiteten i denna studie.

4 Resultat och analys

I resultatdelen redovisas kategorierna skilda åt. Efter att vi transkriberat, skrivit ut och läst igenom intervjuerna ett flertal gånger kunde vi urskilja följande tema: *Specialpedagogens roll som handledare, Vinster med handledning, Utmaningar med handledning, Platsen för handledning,Handledningssamtalets innehåll,Handledning på handledning, Verksamhetsnära specialpedagog kontra externa specialpedagoger.*

Specialpedagogens roll som handledare.

Resultatet visar att förskolecheferna anser att handledarens kompetens är av stor vikt och att utbildningen som handledaren har en påverkan och även att det är rätt person.

Samtidigt så ska handledaren höras minst egentligen, men jag tänker att man äger, man äger ansvaret att se till att skapa den här trygga. Det kan man aldrig lägga på gruppen, utan det får man se till som handledare se till att man äger och att man lotsar hela vägen. Lyssnar in. Är inte rädd för, liksom ta stora känslor, utan att välkomna det också och försöka liksom balansera och göra konstruktiva samtal av tuffa frågor (Förskolechef 5).

Handledaren äger möjligheten att göra handledningen till en trygg upplevelse genom att vara lyhörd och ha tydliga ramar för samtalet. Handledarens utifrånsperspektiv bidrar till nya vinklar och samlar ihop pedagogernas tankar.

Så jag tycker att det ställer stora krav på handledaren, lyhördhet och att också vara väldigt tydlig med ramar innan man börjar. Stanna här, det är nya vinklar det är, jag är inte lönesättande chef, sånt så att. Det handlar om ögon som kommer utifrån och samlar ihop allt som skvalpar runt där (Förskolechef 3).

Vinster med handledning:

Resultatet visar på att handledning är ett tillfälle för pedagoger att få stöd och kompetenshöjning samt att kvalitén i förskolan kan höjas genom en samsyn och gemensamt mål. Två av förskolecheferna nämnde även att handledningen är av vikt för att främja arbetsmiljön för förskollärare, de båda nämner att det är ett stresspåslag på förskollärarna när de känner att de inte har arbetssätt, förhållningssätt och metoder att hantera alla barn. En förskolechef lyfte att pedagoger ibland bara behöver lufta sig och få tillbaka känslan av kontroll och kompetens då det är krävande att jobba i förskolan, även det mänskliga mötet lyftes av denna förskolechef. Under handledningen kan pedagogerna även få hjälp att hitta nycklar och verktyg för att utveckla sin verksamhet.

Vinsterna är att höja kvalitén och att alla barn ska lyckas. Det är faktiskt så att alla barn ska lyckas på förskolorna. Det är jätteviktigt. De ska gå hem med den känslan. Och det hoppas jag att handledning ska höja den kvalitén. Och sen är samsyn också en vinst. Och målen att vi vet var vi ska (Förskolechef 2).

Resultatet visar att självinsikt samt tron på sin egen förmåga och att man själv som pedagog är ett verktyg i verksamheten är en av vinsterna av handledning, samt det kollegiala lärandet.

Jag ser, alltså den största vinsten är att individen som utsätts för handledning blir ju varse om sin egen kraft och sin egen kompetens och får en, tycker jag en mer, eller större delaktighet i de frågor som handledningen handlar om för att man själva kommer med lösningen helt enkelt (Förskolechef 5).

Förståelsen för att det är pedagogerna runt om och miljöerna barnen vistas i som ska ändra sig och inte barnen som ska ändra sig. Det visar även att kunskapsnivån bland pedagogerna höjs och att pedagogerna blir tryggare i de metoder och verktyg som de använder i verksamheten.

Vi har fokuserat mycket på att gå från ett kategoriskt förhållningssätt till ett mer relationellt förhållningssätt. För vi upplever att det fortfarande är så att man ser barnet som problemet och inte organisationen runt omkring det. Så det jobbar vi jättemycket med, kulturförändringen, och där är hon (specialpedagogen) ju en drivande och bärande resurs för hon sitter ju också i handledning med alla arbetslagen med jämna mellanrum på deras gemensamma arbetslagsplaneringstid (Förskolechef 5).

Utmaningar med handledning

Resultatet visar att tiden är en av utmaningarna vid handledning. Handledning är en process som tar tid och det gäller att få personalen att hålla fast och ha tålamod och låta handledningen ta tid.

Och jag tror också det här håll i, håll om, håll ut, för att medarbetarna verkligen inse, ni hör ju att jag tror starkt på handledning, och för att de också ska få den ingången, hur viktigt och hur värdefullt det kan vara, att man faktiskt fortsätter träget med det. Jag kan tänka mig, eller vi ser att det finns ett visst motstånd men att ju längre vi håller på desto mindre blir det här motståndet (Förskolechef 5).

“Och sen tycker jag att det handlar om förutsättningar. Tiden är en förutsättning. Tiden, tiden, tiden.” (Förskolechef 5).

Ytterligare en utmaning kan vara att pedagogerna inte vill bli handledda för att det är jobbigt och kan upplevas som personligt.

“det kan upplevas personligt, antingen går i försvar eller förnekar, eller att det blir för jobbigt, sånt kan ju hända” (Förskolechef 3).

Upplevelsen att man jobbar med handledning över tid att man ska hålla i och hålla ut och att varje individ ska ta ansvar för det som man fått till sig i handledningen ser en förskolechef som den största utmaningen. Att det är fokus på barnet i handledningen istället för på pedagogerna själva är ännu en utmaning som kommit fram.

Alltså handledning, man jobbar över tid. Det är den största utmaningen. Och sen att varje individ ska se, ta sitt ansvar i vad jag har fått i handledning, inte någon, det är faktiskt jag som måste förändra mitt eget beteende. Många gör det. Men de här en, två det blir, det skaver och skapar frustration hos dem andra. Det är nog den utmaningen jag ser (Förskolechef 2).

En av förskolecheferna lyfter även att det är av vikt att det finns ett ledarskap som ger mandat och har en tydlighet i uppdraget med handledningsdelen, att specialpedagogen får ett mandat att hela tiden utveckla det och förfina och fördjupa sig. Samma förskolechef lyfter även att det är ett dilemma med att den person som håller i handledningen är rätt person för att göra det.

Resultatet visar att de utmaningar som förskolechefer ser med handledning är att det ska bli någon form av åtgärdande samtal eller ett samtal där specialpedagogen serverar pedagogerna med material och färdiga lösningar, så kallade quickfix samt att det kan finnas rädslor och känslan av utsatthet att bli handledd samt att det kan kännas som prestige i att inte behöva handledning.

Eh, det kan finnas rädslor, det kan finnas ska jag verkligen behöva vara med om det. Man tror inte, och vill inte vara ha den enda som har prestige i att det här måste jag göra och alla andra kanske tycker att jag gör fel och något sånt där, utan man försöker bygga in det här prestigelösa. Du, har du gjort vad du kan så kan andra gå in och stötta dig, men det tror jag är jätteviktigt (Förskolechef 1).

Resultatet visar även att övervägande del av förskolecheferna anser att handledning är något obligatoriskt som pedagogerna inte kan välja bort att delta i då detta yrke är ett yrke som kräver reflektion enligt läroplanen och då är det inte accepterat att någon inte vill bli handledd. Hos en annan förskolechef är en av fyra handledningar obligatorisk och styrd av ledningen.

För jag som chef säger att man har faktiskt inget att välja på, det här är ett yrke som kräver reflektion, både utifrån verksamhetsreflektion men även utifrån vad du som lärare, det du gör, hur det påverkar barnen, eh, och verksamheten och kollegor och allt vad man har. Så jag säger att det har man faktiskt inget att välja på (Förskolechef 1).

Plats för handledning

Resultatet visar på att ett par av förskolecheferna tycker att platsen för handledning är av vikt. Att platsen ska kännas skyddad och att det skapas trygghet i rummet. En av förskolecheferna lyfte att hennes upplevelse är att det blir mer professionellt att sitta hos specialpedagogerna än i en soffa på förskolan samt att man kan lämna sin känsloroll på förskolan och ha handledningen någon annanstans.

Alltså det är för att det mer viktigt, det blir mer funktion om man åker ifrån förskolan. Vi kan gå ur vår känsloroll. Det blir mer professionellt. Upplever jag. Det är min upplevelse. Var sitter vi? I förskolan har vi oftast dåligt med konferensutrymmen. Ja, det är en soffa. Det gör något med oss. Det är viktigt att våra miljöer också när vi ska prata om dessa viktiga saker (Förskolechef 2).

Amen jag tror att det ska vara en skyddad och liksom en omsluten kokong. Jag tror det är jätteviktigt att man tänker på platsen för samtalet också. Jag läste också nu om den första läsinlärningen att det är väldigt viktigt hur miljön är formad där, jag tänker, jag tror att det gäller allt. Man kan skapa mycket oro och oreda genom att vara i en stökig miljö. Försök då att minimera det och skapa så stor trygghet i rummet tror jag också att man vinner på (Förskolechef 5).

Handledningssamtalens innehåll

Resultatet visar att kunskapen om skillnaden på rådgivande samtal och handledning varierar. En av förskolecheferna anser att tips, metoder och snabba lösningar som pedagogerna oftast efterfrågar och även får, medan en förskolechef anser att handledningen ger mest och blir mer hållbart resultat när lösningarna kommer från pedagogerna själva. Förskolechefen nämner att pedagogerna själv tillslut märker att det ger resultat och bli ganska nöjda med sig själv när de faktiskt bär på lösningen.

Och vi märker att resultaten att det blir alltid störst effekt av de handledande samtalen för då är det jag själv som har kommit fram till lösningen. Då är det mycket roligare och enklare att gå in och göra det som man själv kommit fram till i en barngrupp, än att, tips och idéer är också välkommet. Det är många idag som quickfix idag och snabba men det blir inte riktigt bra för barngruppen när man har

sagt att testa och gör så. Ibland men oftast blir det en mer hållbar lösning om det har uppkommit i handledandesamtal (Förskolechef 5).

En annan av förskolecheferna lyfte att man kan stapla pedagoger på varandra med att det inte alltid leder till att det blir bättre, resurspersoner är inte alltid lösningen på allt.

”Man ser att får man bara lite lite tips som är konkreta då kan man förändra ganska mycket och det är just det här konkreta tipsen, metoderna, verktygen som dom vill åt. Men tipsen är absolut det dom efterfrågar, en snabb lösning, helst resursperson” (Förskolechef 4).

Handledning på handledning

Resultatet visar på att ingen av specialpedagogerna får handledning på handledning och av de fem förskolechefer som vi intervjuat var det bara två av dem som själv hade handledning på handledning systematiskt 1 gång i månaden med andra förskolechefer. Dock hade en av förskolecheferna 15 års erfarenhet av handledning men i ett annat sammanhang. Ett par av förskolecheferna har i tankarna att det är något som de skulle vilja att deras specialpedagoger skulle delta i. En av förskolecheferna har en specialpedagog som uttryckt att hen inte vill ha handledning av de specialpedagoger som finns i kommunens team, vi tolkar det som att de inte anser att det hade gett hen någonting. *“dom (specialpedagogerna) har ingen önskan om att få handledning därifrån (resursenheten)” (Förskolechef 1).*

Verksamhetsnära specialpedagog kontra extern specialpedagog

Ett par av förskolecheferna betonar vikten av att en extern specialpedagog inte bara är en expert utifrån som kommer in utan att specialpedagogen som är verksamhetsnära känner till kontexten i verksamheten och får på så sätt en större trovärdighet hos personalen när specialpedagogen känner till och har sett det själv hur det går till och kanske även träffat föräldrarna.

“Ja, men jag ska jag vara ärlig så är det en fördel att ha en specialpedagog kopplad till sin förskola. För vi bygger relationer med vår personal, vi bygger relationer med föräldrarna och även barnen.” (Förskolechef 2).

En av förskolecheferna har haft en verksamhetsnära specialpedagog tidigare men har sen hen bytt jobb kommit till en kommun som har externa specialpedagoger. Förskolechefen ser en stor skillnad på att ha specialpedagogen nära och nämner fördelarna med att ha det samt att hen ibland saknar att ha specialpedagogen nära. Två av förskolecheferna har externa specialpedagoger i sin kommun men har ändå valt att anställa egna

specialpedagoger då de inte upplever att arbetet med de externa specialpedagogerna matchar med deras syn på specialpedagogiskt arbete då den externa specialpedagogen kommer utan att ha ett sammanhang och en förståelse för kontexten. En av dem nämner att det är en trygghet att ha specialpedagogen nära då den kan komma när det är akuta situationer och direkt hjälpa personalen på plats. Samma förskolechef nämner även att en av de viktigaste uppgifterna specialpedagogen har är att ha tid med ledningen kontinuerligt för att kunna jobba i den stora kontexten.

Vi vill ha specialpedagogen ute, dom måste kunna verksamheten, dom måste veta utvecklingsarbete, fallgropar, helt enkelt känna till det sammanhanget där uppdraget specialpedagogik ska ske. För att kunna jobba det här främjande och förebyggande, inte det rent åtgärdande. (Förskolechef 1).

Resultatet visar på att ha specialpedagogen nära är viktigt för att samarbetet med specialpedagogen blir mer naturligt och det byggs relationer med pedagoger, barn och föräldrar, specialpedagogen blir ett naturligt inslag i verksamheten. Det blir inget konstigt om specialpedagogen är på plats i verksamheten och barnen är inte annorlunda när specialpedagogen är där. Specialpedagogen kan även fånga upp sådant som händer i huset utan att det är ett ärende som måste gå iväg till ett resurscentrum.

“Men det kan jag säga att jag har varit förskolechef i sex år! Och det bästa jag har gjort under hela min karriär, det är att anställa en lokal specialpedagog! Det är en sådan kvalitetsförbättring. En sådan styrka att ha en närvarande specialpedagog.” (Förskolechef 5).

Resultatet visar att externa specialpedagoger ibland kan leda till lång väntan från det att förskolechefen skickar in ett ärende till att specialpedagogen kommer ut. Möjligheten att få handledning utan att det finns ett ärende i förebyggande syfte för de som har en specialpedagog externt finns inte och ses som ett utvecklingsområde i denna kommun.

Oh sen väntan ibland. Om jag skickar in och så blir handledningen inte förrän om sju veckor. Det är en organisatorisk svaghet. Hade jag haft en specialpedagog i verksamheten hade jag sagt till den att gå på reflektionstiden på måndag. Det här är faktiskt akut. Så det kan bli en sån avstånd i organisationen att det förloras tid. Ibland kan jag sakna det jättemycket att inte ha specialpedagogen nära mig (Förskolechef 2).

4.1 Analys kopplat till systemteorin

I systemteorin kan människor i ett socialt system förstås i relation till varandra istället för isolerade från varandra enligt Bronfenbrenner, (1979) .

Mikronivån- Förskolecheferna lyfter att verksamhetsnära specialpedagoger har en större insyn om kontexten som pedagogerna och barnen befinner sig i. Det framkom i resultatet att en verksamhetsnära specialpedagog kan knyta relationer med både barn och vårdnadshavare vilket främjar verksamheten.

Mesonivån- Om en pedagog ändrar sitt förhållningssätt genom handledning gynnar det i förlängningen barnen och verksamheten anser övervägande del av förskolecheferna. Handledning baserad på reflektion leder till att pedagogerna utvecklar sin kompetens och ser sin del i verksamheten, vilket leder till ett helhetsperspektiv. Resultatet visade även att ett par av förskolecheferna lyfte utmaningen med pedagoger som inte vill bli handledda och inte ser sin del i verksamheten utan ser barnet som bärare av problemet vilket visar på en brist i helhetsperspektivet, att inte se sin egen roll i verksamheten och hur man påverkar systemet i förskolan. Kvaliteten på relationen mellan specialpedagogen och pedagogerna har en påverkan på hur resultatet av handledningen blir och således också på hur det kommer barnen och verksamheten till gagn.

Exonivån- Möjligheten att få handledning på handledning som specialpedagog gör enligt tidigare forskning att du utvecklar din kompetens som handledare vilket bidrar till bättre handledningstillfällen. Dock får ingen av specialpedagogerna som jobbar hos de intervjuade förskolecheferna någon handledning på handledning, vilket några av förskolecheferna har en tanke om att deras specialpedagoger ska ha tillgång till. Vår tolkning av resultatet visar att alla intervjuade förskolechefer menar att specialpedagogens kompetens som handledare är av stor vikt för att pedagogerna ska känna trygghet vid handledningen samt att en verksamhetsnära specialpedagog har lättare för att skapa relationer med de som vistas i förskolan än en extern specialpedagog.

Makronivån- De intervjuade förskolecheferna är positiva till handledning och det förekommer i olika grad i deras verksamheter. Förskolecheferna upplever att handledning utvecklar pedagogernas kompetens vilket bidrar till att verksamheten barnen vistas i utvecklas. Pedagogerna får även en syn på att de själva är ett verktyg i verksamheten. Förskolecheferna menar att specialpedagogens personlighet och utbildning spelar en betydande roll i hur en lyckas få mandat att utföra handledning.

4.2 Slutsatser

Syftet med studien var att undersöka förskolechefers uppfattningar om handledning och specialpedagogens roll som handledare. Frågeställningarna besvarades genom en kvalitativ intervjustudie som genomfördes i fyra olika kommuner i södra Sverige. Inspelningarna av intervjuerna genomfördes via Iphone och appen "Diktafon". Intervjuerna transkriberades för att möjliggöra en analys. Vid analys av de transkriberade intervjuerna resulterade intervju svaren i olika teman. Uppfattningarna i de olika temana varierade inte märkbart utan förskolecheferna hade en ganska stor samsyn vad gäller handledning som fenomen samt specialpedagogens roll vid handledning men det rådde även en stor samsyn vad gäller vilka utmaningar det finns med handledning.

Slutsatserna vi drar är att alla de förskolechefer som vi intervjuat är positivt inställda till att använda sig av handledning i sina verksamheter och att handledningen utförs av specialpedagoger.

Likheterna i resultatet som vi finner är att handledning används i kompetenshöjande syfte och för att utveckla verksamheten. Alla förskolecheferna anser även att möjligheten att ha en verksamhetsnära specialpedagog bidrar till möjligheten att ha god och kontinuerlig handledning. Specialpedagogens roll som handledare anses av alla förskolechefer ha stor betydelse. De goda relationerna som kommer av att ha en verksamhetsnära specialpedagog lyftes också och även att närheten bidrog till goda relationer till barn och föräldrar. Kvaliteten på relationen mellan specialpedagogen och pedagogerna har en påverkan på hur resultatet av handledningen blir och således också på hur det kommer barnen och verksamheten till gagn.

Utmaningarna som förskolecheferna lyfte var att det kunde finnas personal som på grund av rädsla och utsatthet inte ville bli handledda och även här var det stor samsyn i att pedagogerna inte själv fick välja utan det var obligatoriskt att delta i handledning.

Skillnaderna mellan förskolechefernas uppfattningar handlade om handledning och vilket fokus som låg i samtalet. Tips, idéer och metoder var vanligt hos en förskolechef och hos en förskolechef var reflektionen i handledningen det viktigaste. Två av förskolecheferna nämnde att platsen för handledning är av vikt vilket ingen av de andra tre nämnde.

5 Diskussion

I temat *Specialpedagogens roll i handledning* visade resultaten att handledarens kompetens är av stor vikt samt att handledaren har utbildning inom handledning har påverkan på hur framgångsrik handledningen kan komma att bli. Enligt Johansson, (2012) är formen för handledningssamtalet som handledaren skapar av betydelse. Att känna sig trygg i samtalet påverkar deltagarnas öppenhet för andras perspektiv. Det krävs tydliga ramar och syften för att det ska bli en utveckling och förändring i den pedagogiska miljön (Johansson, 2012). Enligt Åberg (2009) har handledaren ett ansvar för att tydliggöra handledningens innehåll och ramar, samt att se till att ramarna upprätthålls. Innehållet i handledningen bör vara det som pedagogerna anser är av vikt utifrån deras verksamhet då det är i deras kontext utvecklingen ska ske. Lyhördhet som specialpedagog över det som pedagogerna lyfter är ännu en viktig egenskap, pedagogerna får en känsla av de att blir hörda. Handledarens förhållningssätt är av avgörande betydelse för vad som sker i handledningssamtalen, och för vilket lärande som kommer ut av det (Åberg, 2009). Specialpedagogen ska få de handledda att känna tilltro till sin egen förmåga, att själv hitta lösningar vilket kräver att specialpedagogen har ett öppet förhållningssätt.

I temat *Vinster med handledning* visade resultaten på att handledning är ett tillfälle att få stöd, kompetenshöjning samt att kvaliteten i förskolan kan höjas genom en samsyn och ett gemensamt mål. Handledning är ett av flera redskap som vi har för att ta tillvara och utveckla kompetens (Gjems, 1997). Pedagogerna får tilltro till sin egen förmåga och ser sina styrkor och att de själva kommer med lösningar. Tidigare forskning visar att förskollärare utvecklar sin profession genom att personalen reflekterar över sin praktik och utbildning för att på så sätt kunna förena teori och praktik. Det är när personalen behöver förstå och hantera ett problem eller en situation som en reflektionsprocess startar vilket betyder att reflektionen blir ett verktyg i lärandeprocessen. Handledning och kontinuerlig kompetensutveckling är viktigt för att säkra kvalitén i förskolan (Sandberg & Norling, 2009). Sundqvist (2012) tolkar i sin studie att lärarna upplever att handledningen medför att deras kompetens och samarbete dem emellan utvecklas och bidrar på sikt till att hela verksamheten utvecklas. En förskolechef nämnde även att handledning kan bidra till att varje barn ska känna att hen lyckas i förskolan. Om pedagogerna genom handledning förändrar sitt förhållningssätt gentemot barnen och får ett helhetsperspektiv på sin verksamhet leder det till att fler barn i förskolan lyckas. Det är viktigt att personalen i förskolan kontinuerligt ges möjligheter att dela med sig av sin kunskap för att lära sig av varandra och för att utveckla utbildningen (Skolverket, 2013). Det kollegiala lärandet nämndes också som en vinst av förskolecheferna. En av förskolecheferna nämnde att de fokuserat mycket på att gå från ett kategoriskt förhållningssätt till ett mer relationellt förhållningssätt, vilket läroplanen är tydlig med att det är den pedagogiska verksamheten som ska anpassas och förändras utifrån barns behov och förutsättningar. Då behöver bland annat förskolans verksamhet och vidare

pedagogers samspel och förhållningssätt fokuseras så att stödet kan bli positivt för barnen (Gustafsson, 2012).

I temat *Utmaningar med handledning* visade resultaten att tiden för att utöva handledning är begränsad. Handledning är en process som kan ta lång tid och det gäller att få pedagogerna att hålla i samt att det ges tid och förutsättningar för att utöva handledning. Att regelbundet genomföra samtal på bestämda schemalagda tider med ett tydligt mandat för speciallärare eller specialpedagoger att leda samtal uttrycks som viktigt. Det poängteras att ledningen måste organisera och planera för kvalificerade samtal (von Ahlefeldt Nisser, 2014). En annan utmaning som framkom i intervjuerna var att pedagogerna önskar färdiga och snabba lösningar, så kallade "quickfix". Men övervägande av förskolecheferna ansåg att det inte var det som var tanken med handledningen utan att reflektionen var det viktiga. Genom reflektionen är det även lättare att undvika att hamna i det åtgärdande perspektivet vilket också lyfts fram som en utmaning. Tiden för handledning och pedagogernas enskilda planering måste organiseras så att pedagogerna får en känsla av att de har tid för reflektion vid handledningen och inte har känslan av att handledningstiden kunde använts på bättre sätt. En annan utmaning med handledning som lyfts i studien var även att det finns de pedagoger som inte vill bli handledda. Resultatet visar att förskolecheferna anser att handledning är något som är obligatoriskt och inte kan väljas bort. Vi har funnit i litteraturen att obligatorisk handledning kan vara nödvändig men inte är att föredra. Langelotz (2013) studie kom fram till att tvinga lärare att delta i handledningen inte är det bästa men det kan vara nödvändigt ibland, då det handlar om att få lärarna att få samsyn kring bland annat undervisningen. Om handledningen är bestämd av ledningen krävs det större kompetens av handledaren för att driva handledningssamtalet vidare. Åberg (2009) belyser att om deltagarna är skeptiska mot handledningen kan det vara svårt att engagera dem men för att möta verksamhetens behov kan det vara mer eller mindre nödvändigt att handledning beslutats av ledningen. Handledarens kompetens är då av betydelse för att få människor som tvingats att delta i handledning att delge sina tankar och känslor (Åberg, 2009). En annan utmaning som framkom var att pedagogerna kunde känna sig utsatta vid handledning. Detta förutsätter att handledaren anstränger sig att göra gruppen till en trygg plats för deltagarna i handledningen (Killèn, 2008). Att den som ska bli handledd har en känsla av utsatthet är något specialpedagogen får arbeta för att motverka.

I temat *Platsen för handledning* visade resultaten att ett par av förskolecheferna ansåg att platsen för handledning kunde ha betydelse för handledningen. Platsen för handledning ska kännas trygg och handledningen kan få en känsla av att bli mer professionell om handledningen utförs på en annan plats än på förskolan. Det kan vara en svårighet med utrymme för ett rum för samtal på en förskola där det ofta är ont om plats för just det. Att ta sig någon annanstans som en förskolechef lyfte tar tid och som verksamheterna ser ut nu är det ont om tid i förskolorna. Olika rum bjuder in till olika samtal. Att rummet kan ha betydelse för hur samtalet blir anser Bergman och Blomqvist (2012) att det råder delade meningar om, men de anser att det har en större betydelse än vad man kunnat tro.

Det har visat sig att minnen som människor har av olika lokaler kan ha betydelse för upplevelsen av ett samtal. Det är bra om man som handledare kan undvika att ha samtal i rum som förknippas med något annat som tex. ett personalrum som man inte förknippar med tid för reflektion utan tid för återhämtning.

I temat *Handledningssamtalets innehåll* visade resultaten på lite variation mellan förskolecheferna. En förskolechef hade ingen aning om att det fanns olika former av handledning och en annan av förskolecheferna hade en god insyn i skillnaden mellan rådgivande samtal och handledande samtal. Denna förskolechef hade en nyutbildad specialpedagog och hon upplevde det som anledningen till att hon hade så god kunskap om skillnaden mellan de två samtalen. Förskolechefen som hade lite kunskap om skillnaden upplevde att hennes personal oftast bara ville ha tips, idéer, metoder och bekräftelse för att hantera vardagen. I grupphandledning är det rimligt att definiera handledning som en process med inslag av både undervisning och rådgivning. (Gjems, 1997). Det handlar om att medvetandegöra praktik och yrkesutövning snarare än att tala om hur det ska göras (Persson, 2007). Ett klagörande av målsättningarna är avgörande för handledningens förlopp. Att få berättat för sig vad man ska göra leder inte till integrering av kunskaper och utveckling, det är förståelse och inlevelse som är avgörande för resultatet (Killén, 2008). Att reflektera och själv komma med lösningar är mer tidskrävande och ansträngande än att få berättat för sig hur man ska göra. Dock beskriver en av förskolecheferna att hen upplever att pedagogerna tycker att det är roligare att själv ha kommit fram till en lösning som sen provas i barngruppen. Hen upplever att det blir en mer hållbar lösning då. Sundqvist (2012) studie visar att lärarna har känslan av att problemen måste lösas snabbt vilket gör att man inte upplever att man har tid att reflektera under handledningen. Lärarna har även känslan av att man inte har ett inre lugn för att kunna reflektera (Sundqvist, 2012). Denna känslan upplever vi att den finns utbredd i de flesta förskolor då även vår studie visade på att pedagogerna önskar snabba lösningar. Stressen i förskolan är påtaglig, vilket visar sig i de höga sjukskrivningstalen som en förskolechef lyfter. Det komplexa arbetet som är i en förskola kräver reflektion vilket ett par av förskolecheferna lyfte. Det är emellertid uppenbart att reflektion över praktiken inte är någon enkel process (Persson & Rönnerman, 2005).

I temat *Handledning på handledning* visar resultatet att ingen av specialpedagogerna får handledning på handledning. Genom handledning på handledning av erfaren handledare utmanas man till nytänkande. Därför är det viktigt som handledare att få handledning på handledning som är en hjälp att kunna levandehålla och utveckla sin praktiska kompetens (Thalin, 2012). Avsaknaden av handledning på handledning för specialpedagogerna kan leda till att de inte utvecklas i sin profession och kompetens. Handledning på handledning ser vi som en form av kompetensutveckling för specialpedagogen. Handledning på handledning, eller så kallad metahandledning, är något som kan bidra till kvalitetsutveckling inom handledningsområdet. Genom att grupper av handledare i sin tur erbjuds handledning av kvalificerade handledare, kan handledningens nivå höjas, samt utvecklas ett gemensamt språk och kunskaper (Åberg, 2009).

En av förskolecheferna hade funderingar på att specialpedagogen skulle delta i handledning på handledning medan någon förskolechef inte hade funderat över det alls. En förskolechefs specialpedagog hade möjlighet till handledning på handledning av en extern specialpedagog men där specialpedagogen valde bort det för att hen känner att relationen till den externa specialpedagogen inte var god och kände att det inte kom att ge någonting. Denna förskolechef ansåg dock att pedagogerna inte hade möjlighet att välja bort handledning utan att den är obligatorisk för dem, men inte obligatorisk för specialpedagogen. Vi upplever att det ger dubbla budskap från förskolechefen att för vissa pedagoger är det obligatoriskt men inte för andra. Vi ställer oss frågande till varför handledning är viktig för pedagogerna i verksamheten men att specialpedagogens möjlighet till handledning på handledning inte anses som viktig.

Av förskolecheferna var det två av de fem som fick handledning på handledning i sin roll som förskolechef, dessa två förskolechefer arbetar i samma kommun. Dock var det ingen uttalad handledare som höll i dessa handledningar utan förskolecheferna tog med sig case från sina verksamheter som de sedan diskuterade. En annan förskolechef nämnde att hen träffade andra förskolechefer i kommunen en gång i veckan men hen ville inte kalla det handledning. Enligt Åberg (2009) behöver skolledare tränas i handledning och har nytta av att få egen grupphandledning de liksom pedagogerna i verksamheterna har ett tufft och komplext jobb som kräver reflektion.

I temat *Verksamhetsnära specialpedagog kontra externa specialpedagoger* var uppfattningen hos alla intervjuade förskolechefer att det var en stor fördel att ha en specialpedagog knuten nära sin verksamhet. Närheten bidrar till att specialpedagogen har en kunskap och insikt i den kontexten som pedagogerna befinner sig i. Att ha specialpedagogen nära innebär även att det finns större förutsättningar för en god relation till någon som finns nära en. Enligt Killén, (2008) är relationskompetensen central i metodiskt socialt arbete. En god relation mellan handledare och handledd, där den handledde känner att hen tryggt kan ge uttryck för sina reaktioner och känslor i förhållande till klienten och sin egen funktion, är också en förutsättning för att den handledde ska kunna dra nytta av handledaren i sin professionella utveckling (Killén, 2008). Även Timperley (2013) nämner vikten av att utveckla ett respektfullt och utmanande förhållningssätt, eftersom det har en fundamental betydelse i alla relationer inom professionellt lärande. Relationer är en del av systemteorin och vilken relation man som specialpedagog har till pedagogerna i verksamheten påverkar verksamheten. Har man som specialpedagog en god relation med pedagogerna är pedagogerna troligtvis mer öppna till att förändra sin verksamhet och vågar blotta sina brister och tankar. En givande lärsituation förutsätter att varje enskild handledd är beredd att exponera just sina egna brister, oklarheter och tvivel. Detta förutsätter att handledaren anstränger sig att göra gruppen till en trygg plats för deltagarna i handledningen (Killén, 2008). Systemteoretisk handledning sätter fokus på konkreta här-och-nu-situationer som gäller verksamheten. Systemteori bygger även på en förståelse av att händelser och ting hänger samman. Vi

ingår i sociala system där relationerna människor emellan håller ihop systemet. Dessa sociala system måste förstås och hanteras utifrån ett helhetsperspektiv (Gjems, 1997). En specialpedagog som arbetar nära verksamheten har också insikt och förståelse om den, vilket kan underlätta handledningsprocessen. Resultaten i vår studie indikerar att förskolecheferna anser att det är viktigt att specialpedagogen har insikt i verksamheten och ser den som en helhet. Men även ur ett förebyggande perspektiv där specialpedagogen kan "lägga örat på rälsen" och fånga upp saker i verksamheten innan det blir till något stort.

Deltagare i handledning måste själva ha valt handledning utifrån en reell önskan om att vidareutveckla sin kompetens. De måste ha valt att söka sig till handledning utifrån egna behov, eventuellt uppmuntrade eller stimulerade av andra, men det får aldrig vara påtvingat. (Gjems, 1997). Ett par av förskolecheferna som har sina specialpedagoger nära uttrycker att deras personal själv kommer till specialpedagogerna när de upplever att de har ett behov av handledning vilket sannolikt inte hade fallit naturligt om inte specialpedagogen varit nära. Närheten bidrar till att det känns naturligt och inte så omständligt att be specialpedagogen om hjälp. Att få hjälp genom handledning med externa specialpedagoger kan ta upp till 7 veckor enligt en förskolechef i studien vilket leder till ett avstånd i organisationen och att det förloras tid.

Von Ahlefeld Nisser (2014), belyser att ett för nära inifrånperspektiv kan bli till ett hinder i förändring av exempelvis grupperingar, val av metoder eller då ett förändrat förhållningssätt är önskvärt. Detta kan vara något att ha i åtanke som en specialpedagog som jobbar verksamhetsnära. En för nära relation kan skapa hinder i den professionella rollen som specialpedagog, vikten av att behålla sin yrkesprofession som specialpedagog för att det inte ska påverka specialpedagogens helhetsperspektiv. Om det uppstår en sådan situation så kan en extern specialpedagog vara en lösning genom att bidra med ett utifrånperspektiv. Externa specialpedagoger kan även besitta specialkompetens kring ett aktuellt område som verksamheten kan vara i behov av och då kan det vara en fördel att ta del av deras specialkompetens. Att ha goda relationer till de externa specialpedagogerna kan vara en utmaning då det troligen inte ges lika många tillfällen att skapa goda relationer som det gör med verksamhetsnära specialpedagoger som pedagogerna träffar kontinuerligt.

5.1 Specialpedagogiska implikationer och framtida forskning

Förskolechefer kan utifrån föreliggande studie som grund tänka på hur handledning kan bidra till att utveckla sin verksamhet, användas i förebyggande syfte samt som en form av kompetenshöjning för sin personal. Förskolecheferna i studien är positivt inställda till att specialpedagogen handleder och förskolecheferna ser vinsterna med specialpedagogisk handledning. Vinsterna beskriver dom kommer alla som befinner sig i verksamheten tillgodo genom att pedagogerna får ett helhetsperspektiv och även ett

annorlunda förhållningssätt och kunskap genom handledning vilket leder till utveckling av verksamheten. I vår studie kan man se att handledning är en framgångsfaktor för förskolan vilket vi hoppas att fler förskolechefer ska få upp ögonen för. Även personal på förvaltningsnivå behöver få upp ögonen för handledningens kraft och se specialpedagogen som en förändringsagent i förskolan genom specialpedagogisk handledning.

En framtida studie hade kunnat vara en intervjustudie med pedagoger i verksamheten för att ta reda på hur de upplever specialpedagogisk handledning och deras eventuella personliga utveckling genom handledning men även vad de anser att handledning ger verksamheten. En framtida studie om och hur barnen gynnas av att pedagogerna får specialpedagogisk handledning kan även vara av intresse.

En som vi antar komplex studie att genomföra hade varit om handledning kan bidra till att verksamheten och pedagogernas förhållningssätt utvecklas så pass mycket att behovet av resurspersoner minskar. En sådan studie hade möjligtvis varit av intresse för personal på förvaltningsnivå för att belysa vinsterna med handledning och vikten av att ha en specialpedagog i förskoleverksamheten.

5.2 Metoddiskussion

Då vi ämnade undersöka förskolechefers uppfattningar om fenomenet handledning kändes en intervjustudie som metod som det självklara valet. Om det funnits mer tid hade det varit önskvärt att genomföra fler intervjuer för att få en bredare kunskap och fler uppfattningar att ta del av och finna variationer i. Att vi båda var med vid alla intervjuer såg vi som en stor fördel, då vi hade möjlighet att komplettera varandra och kunde diskutera våra uppfattningar och känslor som vi fick under intervjuerna. Det som en av oss eventuellt missat har den andre uppmärksammat, samt att det är lättare för den som sitter vid sidan om att ställa följdfrågor. Att spela in intervjuerna på mobiltelefonen bidrog till att vi fick mycket empiri att bearbeta men även att inga viktiga svar glömdes bort. Resultaten av intervjuerna visade på att variationen av intervju svaren inte var så stor som vi trodde att den skulle vara och vi tänkte använda oss av fenomenografen i en större utsträckning än vad som var möjligt. Istället har det under arbetets gång blivit en innehållsanalys som vi har använt oss av.

Vi känner att vi till stor del har kunnat ringa in respondenternas uppfattningar genom våra halvstrukturerade intervjuer där de fått stort utrymme att med egna ord berätta och beskriva om deras uppfattningar. Följdfrågorna vi ställde har lett till djupare svar. Halvstrukturerade intervjuer ger enligt Stukát (2005) möjligheten att komma längre och nå djupare än med en helstrukturerad intervjuform. Vi hade kunnat genomföra en enkätstudie för att få ett större underlag men vi kände att intervjuer gav oss ett djup i svaren som en enkät förmodligen inte hade haft möjlighet att göra. Bryman (2011)

nämner även att det kan vara en nackdel att använda sig av enkät då risken för bortfall är överhängande. Vidare saknas möjligheten till uppföljningsfrågor samt svårigheten att fastställa att det är rätt person som har svarat. Vi har genom att intervjua fem förskolechefer om deras uppfattningar om handledning fått en bild av dessa förskolechefers uppfattning av handledning i förskolan som är representativ för just dem.

Valet att ha skickat med frågorna i missivbrevet innan kan ha haft både en positiv och negativ inverkan på vilka som valde att höra av sig för att delta i en intervju. Det kan vara så att de respondenter som har ett intresse för handledning valde att höra av sig vilket är positivt för då visste vi att det var en fråga de var intresserade av men det kan även vara så att respondenter blev tveksamma på grund av frågorna och inte ville delta. Vi tolkar det som att de vi intervjuat har en positiv uppfattning om handledning och det kanske ger vårt resultat ett ensidigt resultat då vi inte har någon som berättar om motsatsen. Det kan vara så att det är för komplext att kunna få tag i någon som inte tycker att handledning är bra eller att man inte tycker att man har någonting att tillföra studien för att man inte arbetar aktivt med det. Att bara ha informanter som har en positiv syn på handledning kan eventuellt ge en ensidig syn på handledning.

6 Sammanfattning

Vår upplevelse innan denna studie och innan vår utbildning till specialpedagoger var att det sällan förekom att handledning utfördes i proaktivt arbete eller som någon form av personlig utveckling eller kompetenshöjande fenomen. Efter denna upptäckt under utbildningens gång och inför vår kommande yrkesroll som specialpedagog i förskolan ville vi undersöka vilken uppfattning förskolechefer har på handledning och hur de använder sig av handledning i sina verksamheter.

Studiens syfte är att få kunskap om förskolechefens uppfattning om specialpedagogisk handledning samt hur förskolechefen använder sig av specialpedagogisk handledning i förskoleverksamheter. Enligt Skollagen är det förskolechefens ansvar att leda och samordna det pedagogiska arbetet i förskolan genom att särskilt verka för att utbildningen utvecklas. Vi undersöker om specialpedagogisk handledning kan verka för att utbildningen utvecklas.

I vår studie intervjuar vi fem förskolechefer från fyra olika kommuner om deras uppfattning om handledning och hur de använder sig av specialpedagogisk handledning i förskoleverksamheter. Fyra av de fem förskolecheferna har en specialpedagog anställd hos sig själva i verksamheten och en förskolechef har tillgång till externa specialpedagoger. Intervjuerna har varit halvstrukturerade intervjuer. Halvstrukturerade intervjuer ger enligt Stukát (2005) möjligheten att komma längre och nå djupare än med en helstrukturerad intervjuform. Vi använde oss av en intervjuguide som enligt Kvale och Brinkmann (2014) koncentrerar sig till vissa teman och som kan omfatta förslag till frågor.

Uppfattningarna från förskolecheferna visar på att specialpedagogen som handledare i förskolan bidrar till kompetensutveckling hos pedagogerna vilket leder till en utveckling av verksamheten. Det är en fördel att ha specialpedagogen nära verksamheten då det leder till en större insyn i kontexten, då de har lättare att se verksamheten ur ett inifrån och utifrånperspektiv. Närheten bidrar även till goda relationer med pedagogerna. De goda relationerna bidrar sedan till trygga handledningssamtal. Resultatet visar att externa specialpedagoger ibland kan leda till lång väntan från det att förskolechefen skickar in ett ärende till att specialpedagogen kommer ut. Möjligheten att få handledning utan att det finns ett ärende i förebyggande syfte för de som har en specialpedagog externt finns inte och ses som ett utvecklingsområde i den kommun där externa specialpedagoger förekommer. Formen på handledningssamtalen varierar mellan att vara rådgivande samtal och handledningssamtal som fokuserar på pedagogernas egna reflektioner. Pedagogerna efterlyser gärna snabba lösningar i form av tips och metoder på hur de ska göra. Förskolecheferna påtalar att det blir en mer hållbar lösning om pedagogerna själva har kommit fram till lösningen.

Platsen för handledning kan spela roll för hur handledningssamtalet utvecklas då vissa rum kan vara förknippade med olika sinnesstämningar. Resultatet visar på att ett par av förskolecheferna tycker att platsen för handledning är av vikt. Platsen ska kännas skyddad och att det ska skapas trygghet i rummet. En av förskolecheferna lyfte att hennes upplevelse är att det blir mer professionellt att sitta hos specialpedagogerna än i en soffa på förskolan samt att man kan lämna sin känsloroll på förskolan genom att ha handledningen någon annanstans. Handledaren ska fungera som stöd och det är handledarens ansvar att göra handledningen till ett tryggt forum för pedagogerna. Specialpedagogens personlighet och lyhördhet var egenskaper som förskolecheferna lyfte var av vikt för en god handledare, men även att handledaren var utbildad för att handleda var en viktig faktor för förskolecheferna.

Utmaningarna med handledning ansåg förskolecheferna var att det kunde finnas pedagoger som inte vill bli handledda utan känner sig utsatta vid handledning. Det kan kännas som prestige i att inte behöva handledning. Resultatet visar att övervägande av förskolecheferna anser att handledning är något obligatoriskt som pedagogerna inte kan välja bort att delta i då detta yrke är ett yrke som kräver reflektion enligt läroplanen.

Förskolechefer kan med föreliggande studie som grund tänka på hur handledning kan bidra till att utveckla deras verksamhet, användas i förebyggande syfte samt som en form av kompetenshöjning för sin personal. Förskolecheferna i studien är positivt inställda till att specialpedagogen är den som handleder och förskolecheferna ser vinsterna med specialpedagogisk handledning. Vinsterna beskriver förskolecheferna visar sig i att pedagogerna få ett förändrat förhållningssätt, en kompetenshöjning och ett helhetsperspektiv på sin verksamhet.

Referenser

Ahlberg, A. (2007). Handledning för förändring? I T. Kroksmark & K. Åberg (Red.), *Handledning i pedagogiskt arbete*. (s. 241-265). Lund: Studentlitteratur

Ahlberg, A. (2013). *Specialpedagogik i ideologi, teori och praktik- att bygga broar*. Stockholm: Liber AB

Al-Thani, A & Nasser, R, (2012). Little steps at improving preschool teachers practices through counseling skills in Qatar. *International Education Studies*, 5(5), 163-172.

Bergman, S., & Blomqvist, C. (2012) *Uppskattande samtalskonst- om att skapa möjligheter i samtalets värld*. Lund: Studentlitteratur.

Bladini, K, (2004). *Handledning som verktyg för rum och reflektion. En studie av specialpedagogers handledningssamtal*. (Doktorsavhandling, 64). Karlstad: Universitetstryckeriet. Tillgänglig: <http://kau.diva-portal.org/smash/get/diva2:5804/FULLTEXT01.pdf>

Bronfenbrenner, U. (1979). *Ecology of Human Development Experiments by Nature and Design*. USA: Harvard University Press.

Tillgänglig:

https://khoerulanwarbk.files.wordpress.com/2015/08/urie_bronfenbrenner_the_ecology_of_human_developbokos-z1.pdf

Bronfenbrenner, Urie (1994). Ecological models of human development. *International Encyclopedia of education*, 3, 37-43.

Tillgänglig:

<http://edfa2402resources.yolasite.com/resources/Ecological%20Models%20of%20Human%20Development.pdf>

Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. 2.a upplagan. Malmö: Liber AB

Claesson, S. (2007). *Spår av teorier i praktiken*. Lund: Studentlitteratur.

Eriksson, A., Beach, D., & Svensson, A-K, (2015). Förskolechefens ansvar och uppdrag ur ett kommunalt förvaltningsperspektiv. *Nordic early childhood education research journal*, 11(9), 1-17.
file:///C:/Users/HP/AppData/Local/Packages/Microsoft.MicrosoftEdge_8wekyb3d8bbwe/TempState/Downloads/1204-Artikkelen-4707-2-10-20151203%20(1).pdf

Gjems, L. (1997), *Handledning i professionsgrupper. Ett systemteoretiskt perspektiv på handledning*. Lund. Studentlitteratur (150 s).

Gustavsson, A. (2012). Pedagogers dilemman i arbetet med barn- en möjlighet för lärande samt utveckling av pedagogiska miljöer. I K. Baldini & M. Naeser (Red.), *Det handlar om samtal*. (s. 11-25). Karlstad: Universitetstryckeriet

Göransson, K. Lindqvist, G. Klang, N. Magnusson, G. & Nilholm, C. (2015). *Speciella yrken? Specialpedagogers och speciallärares arbete och utbildning. En enkätstudie*. Forskningsrapport 2015:13. Karlstad: Karlstad University Studies. <http://www.divaportal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A784444&dswid=130>

Johansson, P. (2012). Hur specialpedagogen genom det kvalificerade samtalet kan påverka verksamheten i förskolan. I K. Bladini & M. Naeser (Red.), *Det handlar om samtal*. (s. 67-81). Karlstad: Universitetstryckeriet.

Killén, K (2008), *Professionell utveckling och handledning; Ett yrkesövergripande perspektiv*. Lund: Studentlitteratur (271 s).

Krokmark, T. & Åberg, K. (Red.). (2007). *Handledning i pedagogiskt arbete*. Lund: Studentlitteratur.

Kvale, S & Brinkman S (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur AB.

Langelotz, L (2013) "Teachers' peer group mentoring- Nine steps to heaven"
Education Inquiry ISSN: (Print) 2000-4508 (Online) Journal homepage
<https://doi.org/10.3402/edui.v4i2.22079>

Larsen, AK. (2009). *Metod helt enkelt*. Malmö: Gleerups Utbildning AB.

Lindqvist, G. (2013). *Who should do What to Whom? Occupational Groups Views on Special Needs*. Jönköping: School of Education an Communication.

Marton, F. & Booth, S. (2000). *Om lärande*. Lund: Studentlitteratur.

Patel, R & Davidsson, B. (2011). *Forskningsmetodikens grunder. Att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. Lund: Studentlitteratur.

Persson, S. (2007). Handledning i forskningscirklar. I T. Krokmark & K. Åberg (Red.). *Handledning i pedagogiskt arbete*. (s. 119-142). Lund: Studentlitteratur

Persson, S., & Rönnerman, K. (2005). *Handledningens dilemman och möjligheter. Erfarenheter från förskola och skola*. Lund: Studentlitteratur.

Renblad, K., & Brodin, J. (2014). Behövs specialpedagoger i förskolan?. *Socialmedicinsk Tidskrift*, 91(4): 384-390. <http://hj.diva-portal.org/smash/get/diva2:762693/FULLTEXT02.pdf>

Sandberg, A & Norling, M (2009), *Pedagogiskt stöd och pedagogiska metoder*. Sandberg. (Red.). *Med sikte på förskolan- barn i behov av stöd*. (s. 45-60). Lund: Studentlitteratur

SFS (SFS 2017:1111)*Högskoleförordningen*. Stockholm: Utbildningsdepartementet
Hämtas från:https://www.lagboken.se/Lagboken/sfs/sfs/2017/1100-1199/d_3115975-sfs-2017_1111-forordning-om-andring-i-hogskoleforordningen-1993_100

SFS (2010). *Skollagen 2010:800*. Stockholm: Utbildningsdepartementet.

Skolverket (2018) *Läroplan för förskolan, Lpfö 18*. Stockholm: Utbildningsdepartementet

Skolverket (2013). *Allmänna råd med kommentarer för förskolan*. Stockholm: Elanders Sverige AB

Stukat, S. (2005). *Att skriva examensarbete inom utbildningsvetenskap*. Lund: Studentlitteratur.

Sundqvist, C., von Ahlefeldt Nisser, D., & Ström, K. (2014). Consultation in special needs education in Sweden and Finland: a comparative approach. *European Journal of Special Needs Education*, volume (29), <https://doi.org/10.1080/08856257.2014.908022>

Sundqvist, C. (2012). *Perspektivmöten i skola och handledning. Lärares tankar om specialpedagogisk handledning*. (Doktorsavhandling). Åbo, Finland: Åbo Akademi University Press. Tillgänglig: http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/84814/sundqvist_christel.pdf?sequence

Sundqvist, C., & Ström, K. (2015). Special Education Teachers as Consultants: Perspectives of Finnish Teachers. *Journal of Educational and Psychological Consultation*, 25(4), 314-338. Tillgänglig: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10474412.2014.948683?journalCode=hepc20>

Thalin, L. (2012). Samtalspartners kvaliteter, beteende och handlingsmönster, påverkar och har en avgörande betydelse för samtals utfall. I K. Bladini & M. Naeser (Red.), *Det handlar om samtal*. (s. 50-66). Karlstad: Universitetstryckeriet.

Timperley, H(2013), *Det professionella lärandets inneboende kraft*. Lund: Studentlitteratur

UNICEF Sverige (2009). *Barnkonventionen: FN:s konvention om barnets rättigheter*. Stockholm: UNICEF Sverige.

Vetenskapsrådet (2017). *God forskningssed*. Stockholm: Vetenskapsrådet.

Von Ahlefeld Nisser, D (2014). Specialpedagogers och speciallärares olika roller och uppdrag: skilda föreställningar möts och möter en pedagogisk praktik. *Nordic Studies in Education*, 34(4), 246-264.

Åberg, K. (2009). *Anledning till handledning*. (Doktorsavhandling, Högskolan för lärande och kommunikation i Jönköping, 9). Huskvarna: ARK-Tryckaren AB. Tillgänglig: <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:290823/FULLTEXT01.pdf>

Åberg, K. (2007). Handledda lärargrupper- för vad och vem? I T. Kroksmark & K. Åberg (Red.), *Handledning i pedagogiskt arbete*. (s. 77-98). Lund: Studentlitteratur.

Bilagor

Bilaga 1 Missivbrev



Fakulteten för
lärarutbildning

2019-01-27

Missivbrev

Hej!

Vi är två studenter, Madeleine och Sofie, som läser vår sista termin på Specialpedagogprogrammet i Kristianstad och till sommaren tar vi vår examen. Vi har båda arbetat inom förskolans verksamhet som förskollärare sedan början av 2000-talet och kände att vi ville utveckla oss själva och göra förskolan till en plats där alla barn kan utvecklas och lära på lika villkor genom att läsa vidare.

Under denna sista termin ska vi skriva vårt självständiga arbete (examensarbete) och vi planerar genomföra en intervjustudie med förskolechefer. Vårt fokus är att ta reda på vilken syn förskolechefer har på handledning i förskolan och specialpedagogens roll i detta. Detta ämnar vi göra genom att intervjua ett antal förskolechefer. Vi vill gärna att förskolecheferna berättar och beskriver sin syn på fenomenet handledning. (Hur de använder sig av det? Vad de anser att det tillför verksamheten och hur de använder specialpedagogen i förhållande till handledning?) Materialet som samlas in kommer att läsas igenom noggrant för att kunna hitta mönster, likheter och skillnader.

Under intervjuerna kommer vi att använda oss av ljudinspelning för att vi ska kunna fokusera på vad som sägs och inte på att anteckna. Vi ämnar använda en mobiltelefon med diktafon att spela in på och denna mobiltelefon kommer att vara inlåst i ett personligt skåp som bara vi har tillgång till. Tillgång till materialet har bara vi, Madeleine och Sofie men även vår handledare kan komma att begära att få se vårt insamlade material. Vår ambition är att vi båda sitter med vid intervjuerna eftersom två personer kan uppfatta och fokusera på olika saker och vi tänker oss att vi får ut mer av intervjuerna genom att delta båda två. Vår förhoppning är att ni ska känna er bekväma med det.

Under hela arbetes gång kommer vi att utgå från Vetenskapsrådets etiska principer vilket är:

- Varje deltagare har rätt att avbryta sin medverkan när som helst, utan några negativa konsekvenser.
- Varje deltagare kommer att tillfrågas inför materialinsamlingen och har möjlighet att avböja medverkan i studien.
- Deltagarna och verksamheterna kommer att avidentifieras i det färdiga arbetet.
- Materialet kommer enbart att användas för aktuell studie och kommer att förstöras när denna är examinerad

Mer att läsa om detta finns på följande länk: <http://www.codex.vr.se/>

Vi ser framemot att träffa er och ta del av er syn på handledning!

Med vänliga hälsningar *Madeleine Ljunggren och Sofie Schön*

.....
Studentens/studenternas underskrift/er

Kontaktuppgifter:

Telefonnummer: Madeleine: 0700903033 Sofie: 0702652858

E-mailadress:

Ansvarig lärare/handledare:

Annette Byström

Kontaktuppgifter Högskolan i Kristianstad:

www.hkr.se

044-2503000

Bilaga 2 Intervjuguide

Förslag till intervjufrågor

- På vilket sätt är specialpedagogen närvarande i dina verksamheter? (Jobbar i team centralt i kommunen eller nära verksamheten?)
- Beskriv/berätta vad handledning i förskolan är för dig och hur du använder dig av det. - Huvudfrågan

Eventuella följdfrågor:

- Hur använder du/din specialpedagog sig av handledning i verksamheterna, kontinuerligt, hela arbetslag, individuellt,
- Förebyggande syfte, utveckling av verksamheterna, utveckling av pedagogerna, rådgivande kontra handledande samtal, kompetensutbildning
- Hur ser specialpedagogen arbetsbeskrivning ut? Har specialpedagog mandat att utföra det hen är utbildad för? Professionen specialpedagog?
- Utmaningar med handledning?
- Vinster med handledning?
- Specialpedagogens roll vid handledning?
- Önskescenario- handledning