



**Självständigt arbete 15 hp
för Specialpedagogexamen
VT 2019**

Fakulteten för lärarutbildning

Handledning på ytan eller på djupet
- en studie av vision och praktik

Catarina Oskarsson och Annett Wissel

Författare

Annett Wissel och Catarina Oskarsson

Titel

Handledning på ytan eller på djupet- en studie av vision och praktik?

Engelsk titel

Coaching- theoretical vision and practice

Handledare

Lisbeth Ohlsson

Examinator

Carin Roos

Abstract

The background to the study is an interest in the ambiguity of the understanding of the special educator's role as a qualified tutorial leader. Since it does not specify what a qualified tutorial leader means, it leads to many different interpretations. Guidance as a concept can also account for several different interpretations and designs. The purpose of the study is to find out how special educational guidance translates into practice and vision among active teachers and special educators. The method of qualitative interviews with open questions in a question guide with educators and special educators working in preschool or elementary school was used to find out how to understand the special educator's counselling assignment and how the guidance would be designed to work optimally. The results show that the special educators and the teachers interviewed have similar views about it being beneficial with a deeper, regular and recurring tutorial. None of the target groups see these factors in process at the time of the interview and all reflect about time being pressing. The special educators consider that the time of the teachers is not sufficient, while several educators believe that the time is short, but that one could solve it organizationally if one was helped between the teams and if the supervisory assignment was interpreted with the right priorities.

Abstract

Bakgrunden till studien har sin utgångspunkt i innebörden av specialpedagogens roll som kvalificerad samtalsledare. Eftersom innehållet i handledningsuppdraget liksom begreppet handledning inte är preciserat i något styrdokument kan det leda till många olika tolkningar. Syftet med studien är att ta reda på hur specialpedagogisk handledning ser ut i praktik och vision bland pedagoger och specialpedagoger ute i verksamheterna. Metoden kvalitativa intervjuer med öppna frågor i en frågeguide med pedagoger och specialpedagoger verksamma inom förskolan eller grundskolan användes för att ta reda på hur specialpedagogens handledningsuppdrag upplevs av de båda målgrupperna, samt hur handledningen skulle kunna vara utformad för att fungera optimalt. Resultaten visar att specialpedagogerna och pedagogerna som intervjuades har liknande uppfattningar om att det hade varit gynnsamt med en djupare, regelbunden och återkommande handledning. Ingen av målgrupperna anser att man har det nu i sin verksamhet utan reflekterar över att tiden inte finns. Specialpedagogerna bedömer det som att pedagogernas tid inte räcker till medan flera pedagoger anser att tiden är knapp men att man skulle kunna lösa det organisatoriskt om man hjälptes åt mellan arbetslagen och om handledningsuppdraget tolkas med rätt prioriteringar.

Ämnesord

Kommunikation, kvalificerad samtalspartner, handledning, pedagog, specialpedagog

Innehållsförteckning

1. Inledning	6
1.1. Bakgrund.....	6
1.1.1. Styrdokument och andra vägledande dokument.....	7
1.1.2. Examensförordningen.....	8
1.2. Studiens avgränsningar	8
1.3. Problemområde.....	8
1.4. Syfte.....	9
2. Litteraturgenomgång	10
2.1. Specialpedagogens uppdrag och roll som handledare	10
2.2. . Pedagogens ansvar och uppdrag	11
2.3. Begreppet handledning	12
2.4. Konsultation och rådgivande samtal	15
2.5. Handledning och kommunikation.....	16
2.6. Förutsättningar för en optimal handledning	17
3. Teoretiskt ramverk	18
3.1. Handledning utifrån den sociala systemteorins perspektiv	18
3.2. Handledning ur ett sociokulturellt perspektiv	19
4. Metod	20
4.5. Val av metod.....	20
4.6. Urval	22
4.3. Pilotintervjuer	23
4.4. Genomförande	23
4.5. Bearbetning	24
4.6. Validitet, tillförlitlighet och generaliserbarhet	24
4.6.2. Tillförlitlighet	25
4.6.3. Generaliserbarhet.....	25
4.7. Forskningsetiska ställningstaganden	26
5. Resultat	27
5.1. Hur ser specialpedagogerna på handledningsuppdraget	27
5.1.1. Specialpedagogernas syn på begreppet handledning	27
5.1.2. Specialpedagogernas handledningsuppdrag i den egna verksamheten	28
5.2. Pedagogernas syn på handledning och på specialpedagogens uppdrag	31
5.2.1. Pedagogernas uppfattning om begreppet handledning.....	31
5.2.2. Pedagogernas syn på specialpedagogens roll och handledning i den egna verksamheten.....	32

5.3 Hinder och möjlighet för en optimal handledning	35
5.3.1. Specialpedagogernas uppfattning av begreppet optimal handledning	35
5.3.2. Pedagogernas tankar om optimal handledning.....	36
5.3.3. Hinder för att nå den optimala handledningen	38
5.4. Slutsatser:	39
5.4.1. Specialpedagogens syn på handledningsuppdraget.....	39
5.4.2. Pedagogernas syn på handledning och på specialpedagogens uppdrag	40
6. Teoretisk analys av resultaten	40
6.1. Specialpedagogernas syn på handledningsuppdraget.....	40
6.2. Pedagogernas syn på handledning och på specialpedagogens uppdrag	41
6.3. Hinder och möjlighet för en optimal handledning	42
7. Diskussion.....	43
7.1. Metoddiskussion.....	43
7.2. Resultatdiskussion	44
7.2.1. Specialpedagogernas syn på handledningsuppdraget.....	44
7.2.2. Pedagogernas syn på handledning och på specialpedagogens uppdrag	46
7.2.3. Hinder och möjligheter för en optimal handledning i verksamheterna.....	47
7.3. Specialpedagogiska implikationer.....	49
7.4. Vidare forskning	49
8. Sammanfattning av arbetet	50
Förväntat kunskapsbidrag:	50
Teoretiskt ramverk:	50
Metod:	50
Resultat:.....	51
Teoretisk analys:.....	51
Specialpedagogiska implikationer:.....	51
Förslag på vidare forskning inom området:	51
Referenslista.....	52
Bilaga 1	57
Frågeguide 1; Intervju med specialpedagog.....	57
Bilaga 2	58
Frågeguide 2; Intervju med pedagog.....	58
Bilaga 3	59
Missivbrev	59
Samtyckesblankett.....	60

Förord

Vår resa på specialpedagogprogrammet är på väg mot sitt slut. Under tre år har kunskap inhämtats genom mängder av litteratur, föreläsningar, diskussioner och arbeten.

Tre år som vi med stolthet och glädje ser tillbaka på men som också framkallade en hel del svett och tårar. Höjdpunkten med utbildningen var vårt specialiseringsår, det andra året med handledning som vi med lite fasa och skräck gick in i men kom ut ur så mycket starkare och tryggare. Detta år som ledde oss till ämnet vi har valt att låta vårt självständiga arbete handla om, nämligen handledning ur pedagogers och specialpedagogers synvinkel.

Flera månader senare och efter många samtal oss emellan, står vi här nu med ett examensarbete i vår hand. Ett arbete som vi har diskuterat oss igenom tillsammans från början till slut och där vi har skrivit i ett gemensamt dokument. Ingen av oss kan ensam göra anspråk på arbetet utan det tillhör oss båda. Dock har Catarina haft huvudansvaret för redigering av Litteraturgenomgången, resultatet samt resultatdiskussionen. Annett har haft huvudansvar för redigering av metoden, teorierna, teorianalysen samt metoddiskussionen.

Tack till våra respondenter i studien, för all klokhets, tankar och erfarenhet som ni har delgett oss.

Tack till våra familjer och vänner som har stöttat oss genom de här tre åren. Utan ert stöd hade vi förmodligen gett upp för länge sedan.

Tack till Annette Byström som guidade oss igenom första året och gav oss en god grund till kunskap om specialpedagogiska området och lotsade oss in i det akademiska skrivandet. Tack till våra ansvariga lärare under år två, Linda Plantin Ewe och Ewa Gislén för att ni väckte nyfikenheten samt guidade oss igenom året och gjorde oss tryggare i handledningsrollen.

Sist men inte minst, ett stort tack till vår handledare under detta arbete, Lisbeth Ohlsson som har lyssnat på oss samt gett vägledning så att det här arbetet kunde slutföras.

1. Inledning

Under det andra året på specialpedagogutbildningen fick vi möjlighet att arbeta med handledning, både individuell handledning och grupphandledning. Vi fick då uppleva hur handledning kan leda till förändring för den enskilde individen, pedagogen, arbetslaget och barngruppen. Specialpedagogen har i sin roll som handledare möjlighet att föra utvecklingen framåt och vara delaktig i ett förändringsarbete. Rollen som samtalspartner/handledare står beskrivet i examensförordningen för specialpedagoger men hur det ska se ut i praktiken är upp till varje arbetsgivare att utforma (SFS 2007:638). Under samtal med andra studenter på specialpedagogprogrammet och i forskning som behandlar ämnet handledning, bland annat Ahlefeldt Nisser (2009) och Bladini (2004) framkommer det att handledningsuppdraget kan se väldigt olika ut från verksamhet till verksamhet. Utifrån dessa samtal, egna upplevelser av handledning samt litteratur som lästs under utbildningens gång växte examensarbetets syfte fram. Det bör även lyftas fram att det inte står i examensförordningen rent konkret vad det innebär att vara en kvalificerad samtalspartner, hur detta uppdrag ska vara utformat och hur det ska utföras. Detta ger utrymme för egen tolkning av såväl specialpedagogen som huvudman och pedagoger. Även detta konstaterande gör syftet med studien intressant då det inte finns en uttalad beskrivning av handledningsuppdraget ska se ut. Specialpedagogens ibland otydliga roll har också framkommit under intervjuerna med framförallt då i beskrivningar från pedagoger. Utifrån dessa olika tankar och funderingar har studiens syfte blivit identifierat till att handla om handlednings uppdraget och hur det ser ut i verkligheten, sett ur både specialpedagogens och pedagogens perspektiv.

1.1. Bakgrund

Då de nationella styrdokumenterna inte klargör hur en specialpedagogs uppdrag ska se ut så kan det leda till att specialpedagoger, pedagoger och rektorer uppfattar uppdraget på olika sätt. Det kan handla om att utveckla lärmiljöerna så att det blir en likvärdighet för varje barn och elev.

I examensförordningen för Specialpedagoger (SFS, 2007:638) står att specialpedagogen ska visa fördjupad förmåga att vara en kvalificerad samtalspartner och rådgivare i pedagogiska frågor för kollegor, föräldrar och andra berörda. Uppdraget som kvalificerad samtalspartner står inte mer beskrivet och kan därför tolkas fritt kan innebära att Specialpedagogen ska vara en kvalificerad samtalsledare till både ledning och pedagoger. Även om ordet kvalificerad samtalsledare står nedskrivet i examensförordningen för både specialpedagoger (SFS, 2007:638) och speciallärare (SFS, 2011:186) tolkar även de båda professionerna uppdraget olika (Ahlefeldt Nisser, 2014). Åberg (2007) skriver att ett professionellt pedagogiskt samtal med en kvalificerad samtalsledare kan leda till problemlösning, pedagogisk utveckling, grupputveckling och/ eller stöd för personlig utveckling. Begreppet handledning kan enligt Lauvås och Handal (2015) innefatta flera olika typer av handledning. Handledning sker i det dagliga men kan också behöva få en mer professionell pedagogisk kunskapsinriktning vid behov. Rönnerman (2007) menar

också att handledning på grund av att det används i så många olika sammanhang kan vara svårt att tolka och ge rätt innebörd. Handledning i en pedagogisk verksamhet är en form av kompetensutveckling som ska utgå från gruppens behov av kunskap och utveckling (Gjems, 1997).

När handledning förstås som verktyg för att förbättra barns situation rörde förändring barnets situation och pedagogernas handlande. När handledning förstås som reflektionsrum riktades förändring framförallt mot att stimulera pedagogernas tänkande om sitt beskrivna problem (Bladini 2004, s. 165).

Då pedagogerna är de som arbetar i det dagliga så är deras handlande och förhållningssätt av stor vikt. Timperly (2013) beskriver att en professionell pedagog ska kunna planera och utföra en verksamhet som är byggd på den aktuella barngruppens behov och intresse. En professionell pedagog är också mån om sitt eget lärande och att hela tiden utvecklas som pedagog. Dock kan det finnas behov och vara gynnsamt för pedagogen att ibland ta hjälp av handledning för att komma vidare i sitt eget lärande om en bra och utvecklande lärande för barnen.

1.1.1. Styrdokument och andra vägledande dokument

Enligt rådande Skollag (2010:800) ska utbildningen utformas efter varje barns unika behov. Varje barn har rätt att få det stöd man behöver under kortare eller längre tid. Varje barn har rätt till pedagogiska strategier och stödstrukturer. En lärmiljö som stimulerar ett lustfyllt lärande ska skapas. Inom skolan ska det dessutom finnas en elevhälsa som ska verka för ett förebyggande och hälsofrämjande arbete. Hur denna elevhälsa ska se ut är det dock upp till varje enskild rektor att bestämma. Undervisningen ska alltså anpassas till varje elevs förutsättningar och behov. Hänsyn ska tas till elevernas olika förutsättningar och behov. Undervisningen och elevhälsans verksamhet ska utformas så att eleverna får det särskilda stöd och den hjälp de behöver (Skollagen, 2010:800). Det ska enligt skollagen finnas specialpedagoger för att skapa förutsättningar för elever och lärare när den vanliga pedagogiken inte räcker till (Skollag 2010:800). I den specialpedagogiska yrkesrollen ingår att stödja lärarna och medverka i det förebyggande arbetet med att undanröja hinder och svårigheter i olika lärmiljöer inom verksamheten (Skolinspektionen, 2016).

Läroplanen för förskolan (Skolverket, 2016) beskriver varje barns behov och intresse ska tillgodoses i förskolan. Lärmiljöerna ska anpassas så att den passar varje barn och verksamheten ska dokumenteras och analyseras regelbundet. Varje barn har en grundläggande rätt till undervisning och måste få en möjlighet att uppnå och bibehålla en acceptabel utbildningsnivå och utbildningssystemen skall utformas och utbildningsprogrammen genomföras på sådant sätt att den breda mångfalden av dessa egenskaper och behov tillvaratas (Svenska Unescorådet, 2006).

1.1.2. Examensförordningen

Enligt examensförordningen för specialpedagoger (SFS, 2007:638) ska specialpedagogen kunna analysera en pedagogisk verksamhet samt arbeta förebyggande och undanröja eventuella hinder i lärmiljöerna. I uppdraget som specialpedagog ingår att stödja pedagogerna och medverka i det förebyggande arbetet med att undanröja hinder och svårigheter i olika lärmiljöer inom verksamheten. För specialpedagogexamen krävs att specialpedagogen agerar som en kvalificerad samtalspartner och rådgivare till kollegor och annan berörd personal. Enligt examensförordningen ska specialpedagogen tillföra specialpedagogisk kompetens som ett stöd i det pedagogiska arbetet kartlägga hinder och möjligheter i skolmiljön och elevers behov av särskilt stöd, genomföra pedagogiska utredningar samt utforma och genomföra åtgärdsprogram ge handledning och konsultation till pedagogisk personal följa upp, utvärdera och stödja utvecklingen av verksamhetens lärandemiljöer

1.2. Studiens avgränsningar

Studien avgränsas till att omfatta specialpedagoger samt pedagoger i de båda skolformerna förskola och grundskola. Vi har gjort ett aktivt val att inte intervjua rektorer även om de är huvudansvariga för den organisatoriska delen av verksamheterna. Vi har också gjort ett aktivt val att inte göra någon jämförelse mellan de båda skolformerna då vi efter insamling av empirin inte ansåg att det var skillnaden mellan förskola och grundskola som var den mest intressanta jämförelsen i studien. Därför benämner vi samtliga pedagoger med samlingsnamnet pedagoger och inte med deras utbildning, förskollärare och grundskollärare. Samma sak gäller specialpedagogerna där vi inte kommer att ange vilken skolform respektive specialpedagog representerar i studien. I den tredje forskningsfrågan samt i texten i arbetet har vi valt att använda oss av begreppet optimal handledning. Med ordet optimal menar vi den mest gynnsamma/ den mest fördelaktiga handledningen. Den handledningen som efterfrågas av pedagogerna och som finns en efterfrågan på för att det ska ske ett professionellt lärande. Den handledningen som är baserat på barnens och pedagogernas behov och som leder till en förändring och förbättring (Timperly, 2013).

1.3. Problemområde

Som tidigare beskrivs finns det inte några tydliga riktlinjer kring specialpedagogens handledningsuppdrag varken i utformning eller innehåll. Detta gör uppdraget svårtolkat och ger utrymme för individen, arbetslaget och ledningen att själva göra sig en bild av hur handledning ska användas i den egna verksamheten. Möllås, Gustavsson, Klang & Göransson (2017) framhåller specialpedagogens mångfacetterade uppdrag som ser olika ut från individ till individ och Bladini (2004) skriver att specialpedagogens roll kan ses som en helt ny yrkesroll utan givna ramar och riktlinjer. Ahlefeldt Nisser (2009) anser att specialpedagogens yrkesroll behöver definieras och stärkas för att den ska ges utrymme i verksamheten. Det är därför av specialpedagogiskt intresse att undersöka hur specialpedagogens handledningsuppdrag är utformat i verksamheterna och hur det används och tolkas. För att kunna identifiera detta behöver uppdraget belysas utifrån både

specialpedagogens och pedagogens synvinkel. Finns det en samsyn kring handledning som går att identifiera och hur ser den i så fall ut?

1.4. Syfte

Syftet med studien är att undersöka hur specialpedagogens uppdrag som kvalificerad samtalspartner i samband med specialpedagogisk handledning uppfattas utifrån specialpedagogers respektive pedagogers perspektiv. Samt hur uppdraget är utformat och hur det fungerar i verksamheterna. Syftet är vidare att undersöka om det finns en samsyn och hur den i så fall är utformad i verksamheterna när det gäller de två yrkesgrupperna. Syftet är även att identifiera hur den optimala dvs den mest önskvärda handledande verksamheten skulle se ut enligt informanterna samt vilka eventuella hinder som finns för att nå dit.

1.4.1. Forskningsfrågor

- * Hur ser specialpedagogerna på handledningsuppdraget?
- * Vilken syn har pedagogerna på handledning och på specialpedagogens uppdrag?
- * Hur ser informanterna på hinder och möjligheter för en optimal handledning i verksamheten?

2. Litteraturgenomgång

I litteraturgenomgången som följer redovisas tidigare forskning och samt litteratur som är relevant i ämnet specialpedagogisk handledning.

2.1. Specialpedagogens uppdrag och roll som handledare

Tidigare var specialpedagogiken inom förskola och skola inriktad på att utforma stöd och hjälp åt individen i behov av särskilt stöd. De senaste åren har dock utbildningen förändrats och synen förändrats och det handlar mer om att finna metoder för en inkluderande miljö för gruppen och varje individ (Ahlberg, 2007). I uppdraget som specialpedagog ingår att stödja lärarna och medverka i det förebyggande arbetet med att undanröja hinder och svårigheter i olika lärmiljöer inom verksamheten. I skapandet av denna miljö har specialpedagogen ett viktigt uppdrag som kvalificerad samtalspartner och rådgivare till kollegor och annan berörd personal (Svensk författningssamling, SFS, 2007:638). Då det inte finns något statligt formulerat uppdrag, så är det arbetsgivaren som beslutar hur den specialpedagogiska verksamheten ska vara utformad på varje arbetsplats. Därav kan handledningsuppdraget skilja sig åt mellan olika verksamheter även inom samma kommun (Gadler, 2011). Sundqvist, Ahlefeldt Nisser och Ström (2014) beskriver problematiken med att det inte finns något lagstadgat i styrdokumentet när det gäller hur Specialpedagogens uppdrag i allmänhet och handledningsuppdrag i synnerhet ska vara utformat utan det är upp till rektorn. De gör vidare en jämförelse i den specialpedagogiska verksamheten mellan Sverige och Finland och konstaterar att det ser ut på liknande sätt i de båda länderna. Sverige har dock överlag större del av handledning och samtalskonst i den specialpedagogiska utbildningen än vad man har i den finska Speciallärarutbildningen. I Sverige är det dessutom så att det inte finns några angivelser för hur mycket handledning det ska finnas i utbildningen och därmed varierar det också mellan de olika högskolorna och/ eller universiteten. I Finland ser det däremot homogent ut mellan de olika universiteten när det kommer till handledningsdelen (ibid.). I Sverige finns de båda professionerna specialpedagog och speciallärare. Det är dock inte i så många länder som det ser ut så. Takala, Wickman, Uusitalo-Malmivaara och Lundström (2015) har undersökt specialpedagogstudenternas tankar om den kommande yrkesrollen. Där beskriver de just att Finland till skillnad från Sverige endast utbildar professionen speciallärare. Men att speciallärarna i Finland har en mer organiserande roll så som specialpedagogerna har i Sverige. I Finland benämner man uppdraget som påminner om specialpedagogens roll med att specialläraren har en handledar- och konsultroll. Respondenter från båda länderna ansåg att behovet av konsultation till pedagogerna var en viktig arbetsuppgift. Men de båda länderna såg olika områden där pedagogerna var i behov av hjälp och stöd. I Sverige ansågs det finnas ett större behov av att coacha/ handleda än vad respondenterna i Finland ansåg (ibid.).

Genom sin profession har specialpedagogen till uppgift att samarbeta med pedagogerna och arbetslagen men också att vara en kvalificerad samtalspartner till dels pedagogerna men också till vårdnadshavare. En förutsättning för att specialpedagogen ska kunna utföra

sitt uppdrag på ett bra sätt är att förtroende och stöd finns, dels från ledningens sida dels från pedagogerna (Palla, 2009). Uppdraget som handledare innebär enligt Timperly (2013) att kunna identifiera elevers, lärares och ledares lärandebehov. Samtalsledaren ska vara lyhörd för det som berättas och se sammanhanget mellan vad som fungerar och vad som inte fungerar och utifrån detta lyfta fram det som kan förändras (Bergman & Blomqvist, 2012). Bladini (2007) beskriver handledarens roll utifrån olika perspektiv där handledning kan användas som rådgivande men även som ett verktyg för att skapa förändring genom att vidga perspektivet. För att den specialpedagogiska handledningen ska bli framgångsrik, vara till hjälp för pedagogerna samt leda till en verksamhetsutveckling krävs att specialpedagogen är insatt och har kompetens i ämnet som man handleder i (Gadler, 2011). Specialpedagogen har som uppgift att fungera som bollplank eller rådgivare till pedagogerna då pedagogerna anser att deras kompetens eller metoder inte längre räcker till i arbetet med barnen i verksamheterna. Då kan specialpedagogen i sin profession och med sin specialkompetens skapa nya infallsvinklar till hur man kan gå vidare i arbetet (Renblad & Brodin, 2014). Möllås, et al. (2017) beskrivs specialpedagogens mångfacetterade uppdrag som ser olika ut från individ till individ. Uppdraget som handledare menar författarna är svårt att beskriva med ord som stämmer in på samtliga specialpedagoger, men alla deltagare i studien har handledning i någon form i sin tjänst. Handledningen kan dock variera i tid, innehåll och om den är formell eller informell. Den kan även vara mer frekvent under vissa delar av året. Det framgår i studien att det inte är självklart att specialpedagogen arbetar utifrån examensförordningen utan att uppdraget kan vara utformat på väldigt olika sätt, det kan bestå av undervisning, specialläraruppdrag etc. Det står dock klart att handledning inte har en större roll i arbetsbeskrivningen utan det är individuellt. Önskemål och visioner stämmer inte alltid överens med hur uppdraget är utformat i praktiken (Möllås et al. 2017). Gjems (1997) beskriver att specialpedagogen har som uppgift att med sin handledningskunskap kunna ordna bland diskussionsämnena och utläsa behoven. För att en utveckling ska ske i verksamheten så är vad deltagarna själva delar med sig av och tar upp för ämnen avgörande. Handledaren ska alltså ha förmågan att lyfta fram handledningsgruppens behov och identifiera den kunskap som redan finns i gruppen. Det är i möten och samtal med andra som deltagarna utvecklas och resonerar sig fram till nya kunskaper (Säljö, 2005). Vid en handledningssituation är förhållandet mellan handledaren dvs specialpedagogen och den handledde, pedagogen, väldigt grundläggande. Handledaren ska ge stöd och uppmuntran samt visa respekt för den handledde för att främja en professionell utveckling (Killen, 2008).

2.2. Pedagogens ansvar och uppdrag

Den pedagogiska verksamheten ska bidra till ett livslångt lärande. Palla (2009) menar att verksamheten måste vara anpassad efter varje barn och det är viktigt att det inte är det enskilda barnet som ska anpassas. Varje pedagog inom verksamheten har ansvar för att detta uppdrag fullföljs, med fördel gemensamt i arbetslaget. Även om specialpedagogen har sitt ansvar genom sin profession, för de specialpedagogiska inslagen så är det ett lagarbete och pedagogerna är de som känner sin verksamhet och barngrupp bäst (Palla,

2009). Specialpedagogen ska hjälpa till att skapa en bra och trygg verksamhet som erbjuder utmaning efter varje barns behov och förutsättning. Som pedagog inom förskolans eller skolans verksamhet är det nödvändigt att kunna samarbeta med olika professioner, kollegor samt föräldrar. Det är dock rektorns uppgift att skapa förutsättningar till detta samarbete samt se till att det finns riktlinjer och struktur för hur det ska gå till (Fischbein, 2007). Sedan i början på 2000 talet har också högskolorna och universiteten tagit in mer specialpedagogik i den generella lärarutbildningen. Detta för att möta det växande behovet av hjälp och stöd kring barn i behov av särskilt stöd (Gadler, 2011). Även om det finns en specialpedagog kopplad till verksamheten har samtliga pedagoger ett grundansvar för den specialpedagogiska verksamheten i gruppen (Ahlefeldt Nisser, 2011).

För att det ska ske en verksamhetsutveckling krävs pedagoger som vill vara med och skapa förändring och som kan se vinsten av att skapa en förbättring. Det är av betydelse att som pedagog våga ta emot hjälp från t.ex. en specialpedagog och vilja vara med och skapa de förändringar som krävs. Det är viktigt att regelbundet reflektera över sin verksamhet för att få en insikt i vilka behov som finns för tillfället samt att samtala med andra i kollegiet för att tillsammans reflektera och delge varandra sina tankar (Ahlberg, 2016). Om det finns ett barn i gruppen som betar sig på ett utmanande sätt så bör pedagogen reflektera över varför barnet agerar just så, istället för att lägga energin på just det specifika beteendet. Reflektionerna kan med fördel föras i arbetslaget för att tillsammans skapa en förståelse för hur man kan arbeta för att underlätta för barnet (Assarson, 2010). Aneer (2010) beskriver god lärarkunskap och menar att för nå dit måste man som pedagog vara benägen att förändra sig efter aktuella förutsättningar och förhållanden. För att kunna möta varje barns behov och att göra de förändringar som behövs i gruppen för att en utveckling ska ske, krävs att man vågar och har viljan att vara just förändringsbenägen. För att nå hela vägen krävs en lyhörd pedagog som lyssnar efter barnets och gruppens olika behov. Gjems (1997) använder sig av termen cirkularitet som är ett begrepp inom systemteorin. Hennes beskrivning av cirkularitet är ett helhetsperspektiv, där människor och händelser påverkar varandra, ett socialt system där allt hänger samman genom förståelse och respekt för varandras åsikter. Problem kan lösas tillsammans genom att se helheten. Carlsson Kendall (2015) framhåller vikten av att pedagoger får möjlighet att analysera, diskutera och utvärdera problem men även att se över de åtgärder och insatser som utförts. Om denna tid inte ges menar Carlsson Kendall så kan vi heller inte förvänta oss att det sker en förändring varken för eleven, elevgruppen, den enskilde pedagogen eller arbetslaget.

2.3. Begreppet handledning

Skolverket (2013) menar att kollegialt lärande i form av handledning, handlar om att diskutera med och lyssna till andra, att sätta ord på sin egen kunskap. Kollegialt lärande handlar om att utveckla ett gynnsamt och tillåtande klimat i arbetslaget. Handledarens roll i den kollegiala handledningen är att vågar utmana, ge återkoppling och föra utvecklingen framåt i handledningsgruppen. "Kollegialt lärande är alltså inte synonymt med att en grupp kollegor själva sitter ner och pratar" (Skolverket, 2013. s. 26). Timperly (2013) beskriver

att vid kollegial handledning ska alla i arbetslaget delta för att det ska ske en förändring. Om det är frivilligt faller de bort som kanske mest behöver det och endast de som verkligen vill förändra kommer att delta. På så vis sker ingen utveckling eftersom en förändring kräver att alla är med och utvecklar denna. Sundqvists studie (2012) från den Finlandssvenska belyser hur handledning fungerar och hur den kan utvecklas. Studien visar att det förekommer tre olika typer av handledning: Den konsultativa som handlar om rådgivning och kunskapsöverförande, det reflekterande samtalet som inte fokuserar på den enskilde elevens problem utan på vad läraren kan förändra. Den tredje formen är det samarbetande samtalet, där kollegor delger varandra kunskap och på det viset utvecklar verksamheten och sig själva. Den vanligaste samtalsformen av dessa tre var det med rådgivande karaktär. I studien framkom det att för att kunna utveckla handledningssamtalet och synliggöra behovet och vikten av handledning krävs det att rektor och skollledning är införstådda i handledningsuppdraget och vad det innebär. För att det ska finnas tid för handledning behövs det att det tas bort tid från undervisning. Genom att schemalägga samtalstid eller handledningstid ges det goda förutsättningar för verksamhetsutveckling genom att sitta ner tillsammans och diskutera pedagogiska frågor (Ahlefeldt Nisser, 2014). Gjems (1997) beskriver handledare och övriga deltagare i handledningsgruppen som resesällskap. Den enskilde deltagaren ska få stöttning och stimulans av de andra i gruppen för att kunna hitta sin egen väg och utvecklas i sin riktning. Ahlefeldt Nisser (2009) skriver att specialpedagogens yrkesroll behöver definieras och stärkas för att den ska ges utrymme i verksamheten. Framför allt bör det synliggöras och förtydligas vad som är specialpedagogens kunskapsområde och vilka kompetenser denna yrkeskategori besitter. Hon skriver även om vikten av att kunna genomföra så kallade deliberativa samtal. Denna form av samtal innebär att alla ska få möjlighet att komma till tals, att allas åsikter är lika mycket värda. I dessa samtal har specialpedagogen en roll som innebär att kunna förstå var deltagarna befinner sig i sin utveckling och utifrån detta föra samtalen och utvecklingen framåt. Specialpedagogen blir en länk som förmedlar det som sägs. För att det ska finnas utrymme för dessa samtal krävs det att rektorn skapar kunskap om handledning, stöttar specialpedagogen och ger utrymme för samtalen.

Bladini (2007) menar att handledning kan handla om råd kring ett enskilt barn men även om att se det egna arbetet och reflektera över detta för att skapa en utveckling. Pedagogerna i verksamheten måste tillsammans reflektera över lärmiljön och skapandet av denna för att den ska bli inkluderande för alla elever. Enligt Åberg (2007) är det viktigt att handledning bedrivs av kvalificerade handledare med rätt utbildning inom handledning för att den ska ge önskat resultat och effekt. Genom handledning av kvalificerade handledare sker en utveckling och kvalitén höjs. Det framkommer att det finns skiftande behov av handledning utifrån förutsättningar, behov i verksamheten och önskemål. Det finns olika anledningar till att önska handledning, det kan då ofta handla om färdiga lösningar och råd från specialpedagog till lärare. Åberg (2007) beskriver vidare hur handledning har resulterat i en stärkt självkänsla när det gäller att själva kunna lösa uppkomna problem, ökad reflektionsförmåga samt att arbetslag och grupper förbättrat sitt samarbete och att den samlade kompetensen tas tillvara på ett nytt sätt som gynnar verksamheten och arbetslaget.

Handledning kan även vara ett tillfälle att hämta kraft, att få stöd och hjälp i professionen inte i det privata. Handledning, skriver Åberg (2007), har blivit en allt viktigare del i utbildningsväsendet i takt med att kraven ökar och att det ofta sker förändringar av olika slag.

Reflektion, tanke- och erfarenhetsutbyte tillsammans med andra är viktiga komponenter i skolans utvecklingsarbete, liksom att rektor skapar förutsättningar för sådana möten (Åberg, 2007. s. 196).

Handledning är en metod som specialpedagogen kan bidra med för att öka kompetensen hos pedagogerna. I en handledning kan tankar lyftas och förhållningssätt diskuteras för att komma fram till en bra problemlösning. Genom alla olika perspektiv som lyfts från gruppen kan riktlinjer för gemensamt förhållningssätt beslutas vilket då kan leda till en verksamhetsutveckling för barnen. Genom handledning kan specialpedagogen fånga upp trådar samt den tysta kunskapen som finns inom arbetslaget. Genom att nysta i detta kan saker diskuteras innan det hinner bli ett problem. Handledningen kan med fördel ges i grupp när målet är att skapa en bättre lärmiljö i förskolans eller skolans verksamhet (Palla, 2009). Gjems (1997) beskriver att fördelen med handledning i grupp såsom i ett arbetslag, är att erfarenheterna kan delges mellan pedagogerna så att de tillsammans kommer fram till själva sakorienteringen med handledningen. Deltagarna i handledningsgruppen och kunskapen från den egna verksamheten med styrkor och eventuella brister är avgörande för hur handledningssamtalet kommer att utvecklas och vad det leder till. Handledning i grupp kan enligt Killéen (2008) skapa möjligheter för utveckling genom att deltagarna delar med sig av kunskap och erfarenhet men handledning kan även leda till att skapa förståelse och ge stöd till varandra inom handledningsgruppen. Carlsson Kendall (2015) skriver att lösningen ofta finns inom handledningsgruppen. Den tysta kunskapen, bredden och kompetensen finns inom arbetslaget men det måste skapas arenor där det är möjligt att dela med sig av den kunskap och erfarenhet som finns. Gjems (1997) skriver att handledaren ska ha förmågan att lyfta fram handledningsgruppens behov och identifiera den kunskap som redan finns inom gruppen. Alla människor utvecklas i grupper, i relation med andra. I samtal och genom kommunikation såsom vid ett handledningssamtal, med andra speglas individen och det är det som skapar identiteten. En värdefull egenskap hos både handledaren och övriga gruppdeltagare är att kunna inta ett s.k. helikopterperspektiv över allas beteende. Med att ha ett helikopterperspektiv menas att skaffa sig en bild av och kunna se helheten och inte bara den egna rollen, att kunna se sammanhanget ur ett större perspektiv än bara sig själv i den specifika situationen (Friberg, 2015). Aspelin (2010) hänvisar till Scheffs teori, som innebär att människans behov av att bygga sociala band som uppstår i interaktion med andra människor. Det kan tolkas som att vara medveten ur ett relationellt perspektiv, att kommunicera så att relationen vidgas och att det skapas förtroende och omsorg. Genom kommunikation stärks relationen med andra och medvetenheten om sin egen roll i gruppen. Vetskapen om att man har ett gemensamt ansvar för det som sker stärker vi känslan. Lauvås och Handal (2015) skriver att en lyckad handledning är den där individen och gruppen växer och utvecklas. Handledning i ett arbetslag är en viktig del i utveckling- och förändringsarbetet. Ahlberg (2016) beskriver

KoRP, kommunikativt-relationsinriktat perspektiv, som handlar om samspel och påverkan. Där skriver hon bland annat att människan lär i interaktion med andra, att lärandet sker i sociala sammanhang och att läroprocessen blir en del av gemenskapen. En fungerande handledning skapar enligt Lauvås och Handal (2015) en varaktig och positiv relation i arbetslaget, något att utveckla och bygga vidare på.

2.4. Konsultation och rådgivande samtal

Enligt Lauvås och Handal (2015) förekommer det i den pedagogiska verksamheten inom förskolan och skolan både specialpedagogisk konsultation och handledning. För att det ska kallas för handledning bör det vara ett antal inplanerade tillfällen som sträcker sig över en längre tid. Konsultation som kan vara av stor betydelse för en verksamhetsutveckling är ofta inriktad på att lösa ett specifikt problem. Råd som fungerar i praktiken är något som ofta efterfrågas av de handledda. Om handledaren besitter den kunskap och erfarenhet som kan vara till hjälp kan handledaren genom rådgivning bidra till en förändring (ibid.). I dessa fall menar Killén (2008) kan ett rådgivande samtal bidra till en kunskapsutveckling då en grupp saknar den kompetens som behövs. Vid de tillfällen som arbetsgruppen eller verksamheten är i behov av konkreta och sakliga råd angående tänkande och agerande för att föra verksamheten framåt, kan ett rådgivande samtal vara en bra metod eller samtalsform att använda (Gjems, 1997). Där kan den kvalificerade samtalspartnern dela med sig av råd och teorier så att hela handledningsgruppen får kunskap som kan leda till problemlösning och därmed föra verksamheten framåt. Det är också handledarens roll att se till så att problemet blir belyst från olika håll så att all fakta och kunskap kommer fram (Killén, 2008). I pedagogiska samtal i allmänhet men vid rådgivande samtal i synnerhet är det av största vikt att specialpedagogen som kvalificerad samtalsledare håller sig ajour med forskning och ny litteratur. Det måste också finnas en kunskap och förståelse för hur en verksamhet i förskolan och dess pedagogik ser ut, för att kunna ge råd till pedagogerna som arbetar där (Thalin, 2012). Ämnet för vad verksamheten behöver råd och hjälp med kommer från pedagogerna. Arbetslaget funderar ut frågor kring sitt bekymmer och handledaren kan bistå med teorier, tips och råd. Sedan kan arbetslaget med fördel under ett handledningssamtal genom reflektion och diskussion gemensamt komma fram till vilken aktion som ska göras i barngruppen (Rönnerman, 2007). Ett rådgivande samtal kan vara en optimal metod att ta till då arbetslaget har fått hantera ett återkommande problem i barngruppen. Gustavsson (2012) beskriver specialpedagogens uppdrag i handledningssituationer med att handledaren kan ha två roller. Förmedla expertkunskap inom ett specifikt område men även att stimulera tankar kring det aktuella problemet och ställa perspektivutvecklande frågor. Även Lauvås och Handal (2015) beskriver att i de fall där handledningsgruppen saknar den kompetens som krävs för ett område så blir handlingen en kompetensutveckling där handledaren delar med sig av den kompetens som behövs.

2.5.Handledning och kommunikation

Palla (2009) skriver om vikten av kompetens för en utvecklande lärandemiljö. Kompetens är en färskvara och hur den ska se ut bör anpassas i takt med att behoven och förutsättningarna förändras. För att kompetensen specialpedagogik ska komma rätt in i den pedagogiska verksamheten så krävs det samarbete mellan alla professionerna och yrkesgrupperna runt barnet. Det är viktigt att alla tar sitt ansvar så att specialpedagogiken flätas ihop med den generella pedagogiken. För att detta ska vara möjligt så krävs det att ämnet och frågorna lyfts, reflekteras över och diskuteras i gruppen och alla olika yrkesgrupper bidrar med sin kompetens och sina tankar (ibid.). Ahlberg (2016) skriver om vikten av handledning och samtal i arbetslaget för att genom dem kunna reflektera tillsammans för att hitta strategier och kunskap som främjar arbetet med barngruppen i allmänhet och barn i behov av särskilt stöd i synnerhet. Bladini (2004) har följt elva specialpedagoger i handledningssituationer i syfte att se hur handledningen genomförs men även få svar på hur specialpedagogen upplever handledningen. Det framkommer i studien att hur samtalen utvecklas beror helt på hur specialpedagogen leder samtalet, om det är ett bekräftande eller utmanande förhållningssätt. Om specialpedagogen tar en roll som för samtalet framåt kan detta leda till en utveckling som leder till förändring och reflektion. Ahlefeld Nisser (2009) beskriver vikten av att lyfta fram kommunikation som arbetsätt och att det finns utrymme i verksamheterna för samtal där alla får en möjlighet att göra sin röst hörd, att bli lyssnade till och respekterade för sina åsikter. Specialpedagogen är den person i verksamheten som kan ha denna roll, som kan samverka mellan skolans olika aktörer och skapa förståelse mellan dessa. Ahlberg (2001) menar att för att barnen ska få möjlighet att utvecklas och kunna tillgodogöra sig kunskap behöver specialpedagog och pedagog samarbeta för att nå de bästa förutsättningarna för detta. För att det ska ske ett lärande hos den enskilda individen eller i gruppen så krävs möjlighet till reflektion och eftertanke. Det är viktigt att specialpedagogen vågar vänta in alla men också ge pedagoger tid för att fundera ut sina tankar och åsikt även om de säger att de inte har hunnit förbereda sig eller har något särskilt att ta upp. Att som specialpedagog då stötta pedagogen i sina tankar och åsikter, samt ställa de rätta frågorna gör så att samtalet kan gå mer på djupet, inte riskerar att bli rådgivande och kan därmed leda till en större verksamhetsutveckling (Ahlefeld Nisser, 2017). Om specialpedagogen väljer att berätta hur pedagogen ska göra eller tänka utan att pedagogen fått reflektera över det själv så är risken stor att det endast blir en erfarenhet under en kortare tid och inget befast lärande (Killén, 2008). Ahlefeld Nisser (2011) skriver om vikten av att specialpedagogen eller samtalsledaren i en handledningssituation, ser eller tar reda på pedagogernas tidigare kunskap och kompetens. Där är kommunikationen viktig så att lärandet sker tillsammans och att samtalsledaren leder för att lära tillsammans med handledningsgruppen. Förhållningssättet och hur något framförs till de som handleds är något som författaren också lyfter fram som en framgångsfaktor. Assarson (2010) beskriver vikten av hur saker och ting sägs och framförs. Att rätt ord väljs och hur de sägs är framgångsfaktor för ett bra etiskt riktigt handledningssamtal. Aspelin (2012) nämner kognitiv och emotionell samklang där den kognitiva samklangen representerar den verbala kommunikationen, vad som sägs och vad som uppfattas mellan människor. Den emotionella samklangen handlar om ett djupare plan

av kommunikation som handlar om respekt och vad som uppfattas känslomässigt. Detta förmedlas genom ickeverbal kommunikation. Lauvås och Handal (2015) beskriver att för att kunna lösa problem som finns i verksamheten krävs det att gruppen har förståelse och respekt för varandra.Handledningssamtalen kan vara en stor del i utvecklingsarbetet, men då ska samtalen vara en dialog med fokus på uppdraget, inte skvaller och förtal. Vad som inte får glömmas bort är att lyfta fram det positiva som redan finns i verksamheten, att fokusera på de bra och fungerande bitarna och arbeta utifrån dessa (Bergman & Blomqvist, 2012). Åberg (2007) lyfter vikten med att tala samma språk då människor har olika bakgrund och referensramar.

Handledning ska stå för en viktig och professionell hjälp i individers och grupper utveckling (Lauvås & Handal 2015 sid 15).

2.6. Förutsättningar för en optimal handledning

För att en bra och utvecklande verksamhet ska kunna skapas så krävs det att pedagogerna har möjlighet att planera verksamheten men även att reflektera över den. Enskild reflektion men också i arbetslaget och gärna tillsammans med en specialpedagog bidrar till en tillgängligare miljö för varje barn. Att dessa förutsättningar ska kunna skapas är en organisationsfråga och ytterst rektors ansvar (Palla, 2009). Även Sundqvist et al. (2014) skriver om vikten av rektorns kunskap och förståelse för att avsätta tid för handledning och samtal. Men de beskriver också att en annan förutsättning för att det ska ges handledning är en specialpedagog som har kunskapen och har fått utbildning i samtalskonsten utav högskolan under sin Specialpedagogexamen. Sahlin (2010) skriver om otydligheten kring begreppet kvalificerad samtalsledare, vilket kan bidra till att det tolkas på många olika sätt och att den djupa handledningen försvinner. Att tid eller bristen på den, kan vara ett hinder bland pedagogerna beskrivs av Ahlberg (2016). Det finns ingen tradition för pedagoger att få handledning och därför avsätter man kanske inte tid för det. Då krävs att någon hjälper till och ger en förståelse samt att pedagogerna själva får uppleva det positiva med att sitta och diskutera olika ämnen med kollegorna. Om man inte vet att det finns och vilken positiv utveckling som kan ske så kan man inte fråga efter det. Det måste också få ta tid då flera pedagoger nästan kan känna ett obehag och en känsla av att bli utlämnad när man går på djupet i olika samtalsämnen. I en tidskriftsartikel skriver Ahlefeldt Nisser (2017) att en forskning som gjorts visar på att tiden för ett projekt med handledning, är ett hinder för vissa pedagoger inom en kommun medan andra verksamheter inom samma kommun avsätter tid och lösgör pedagogerna för handledningen. Trots att forskning visar på de stora fördelarna för bland annat arbetslagsutveckling, verksamhetsutveckling och förbättrade lärmiljöer (Gjems, 1997) så påvisar Ahlefeldt Nisser (2009) att handledningen och de djupa samtalen inte får det utrymmet i verksamheterna som det borde eller skulle behöva få. När tid avsätts för flera handledningstillfällen leder detta ofta till en bra kollegial handledning med stöd från specialpedagogen. Detta kan leda till att pedagogerna stöttar varandra och delar med sig av sina erfarenheter samt att deltagarna får en större förståelse för hur var och

en av pedagogerna tänker och vad de har för erfarenheter. Denna förståelse och respekt för varandra ökar ofta allteftersom handledningen fortskrider och avsätts då flera tillfällen blir det också ett bättre kollegialt lärande (Ahlefeld Nisser, 2017). En förutsättning för att handledningen ska bli bra och leda dit man vill är initiativet kommer från pedagogerna eller i alla fall är väl förankrat hos dem. Om inte pedagogerna är med på vad handledningen ska göra så är risken att den inte går på djupet och leder till en utveckling (Sahlin, 2010). Ahlefeld Nisser (2009) skriver att de specialpedagoger som har rektor som sin chef och därför är närmare verksamheten upplever att det är en trygghet för pedagoger och föräldrar samt att relationen som skapas kan vara bra vid förändringar. Dock kan det enligt författaren bli ett hinder och försvåra förändringsarbetet med rektor som sin chef på grund av den hierarkin som ändå bildas. I en annan studie har Ahlefeld Nisser (2014) kommit fram till att samtliga yrkesgrupper i den studien såg fördelen med att vara nära verksamheten för att specialpedagogen ska kunna röra sig naturligt och arbeta mer förebyggande. Annars erfar respondenterna i den studien att specialpedagogen endast kommer ut när något har hänt eller för att lösa problem.

3. Teoretiskt ramverk

Enligt Bryman (2015) behövs en teori för att forskaren ska ha en ram inom vilken forskningsresultatet ska tolkas och förstås. Ahlberg (2016) resonerar kring användandet av en teori i syfte att beskriva verkligheten och göra den begriplig. En teori kan även användas för att kunna förstå och analysera en företeelse menar Ahlberg (2016). Specialpedagogiken har sina grunder inom flera olika kunskapsområden och vetenskaper. Därför finns det inte en enda teori som kan förklara alla områden inom ämnet. Att det är svårt beror på att området specialpedagogik består av olika perspektiv såsom medicinskt-psykologiskt, organisatoriskt och socialt och detta liksom att ämnet utvecklas gör att det kan behövas flera olika teorier för att kunna förklara de olika inriktningarna (Ahlberg, 2007). Björck-Åkesson (2007) skriver att förutom förändringar och utveckling i stort inom specialpedagogiken anlägger de olika lärosätena också sina perspektiv, inriktningar och tankar för hur specialpedagogiken ska tolkas och vad det innebär att arbeta inom området. Det teoretiska ramverket för denna studie grundas i flera perspektiv. Studien kommer därför att utgå ifrån ett teoretiskt ramverk bestående av olika teorier. De två teorier som valts utifrån studiens syfte har gemensamma nämnare. De beskriver människors uppfattning, hur de uppfattar något utifrån den egna referensramen, erfarenheter och kunskap. Hur samtal och kommunikation påverkar den enskilde individen men även gruppen, hur det sker en förändring utifrån detta. Det sociokulturella perspektivet eller någon av de olika systemteorierna har under senaste åren blivit vanliga teorier att luta sig mot inom specialpedagogiken då de är relevanta i studier som syftar till att beskriva hur människor upplever och uppfattar något samt hur de agerar och fungerar tillsammans.

3.1.Handledning utifrån den sociala systemteorins perspektiv

Handledningen inom pedagogiskt arbete utgår oftast från systemteorin. Det innebär att pedagogerna och relationen mellan dem, det sociala systemet, är det som är i centrum för

handledningen. Då denna studie handlar om delarna, helheten och förhållningssätt i samband med specialpedagogisk handledning så kommer delar av resultatet att tolkas utifrån den sociala systemteorins perspektiv (Bladini, 2007). Varje pedagog som handleds är en viktig del av helheten dvs arbetsplatsen eller arbetslaget som utgör det sociala systemet som handledningen kretsar kring. Varje del har en viktig funktion för att helheten ska fungera och alla delar påverkar varandra. Det finns en så kallad cirkulär förståelse för hur allt binds samman menar Gjems (1997). Att samtala och utbyta tankar och erfarenheter samt de sociala relationerna med andra är viktigast i denna teori. Samtalet kan ge en förståelse för varför pedagogen agerar eller resonerar på ett visst sätt (Gjems, 1997). Nilholm (2018) beskriver systemteorin som en helhet, ett samspel mellan olika delar som skapar en helhet. I denna studie speglar systemteorin det sociala system där specialpedagogen i sin roll som kvalificerad samtalspartner ingår. Handledningen som sådan kan således utifrån ett systemteoretiskt perspektiv ses som ett socialt system. Ahlberg (2016) beskriver systemteorin ur ett sociokulturellt perspektiv för att kunna identifiera det som sker i handledning. Även Bladini (2004) använder sig av systemteori i studien av specialpedagogers handledningssamtal och hänvisar i sin studie till att denna teori belyser både det sociala systemet och dess omgivning. Ur ett systemteoretiskt perspektiv kan handledning förstås som att den handledde beskriver ett problem eller behov men även en insikt om vilka kunskaper som behövs praktiskt för att kunna lösa det identifierade problemet (Gjems,1997). Ur ett systemteoretiskt perspektiv kan handledning förstås som att den handledde beskriver ett problem eller behov men även en insikt om vilka kunskaper som behövs praktiskt för att kunna lösa det identifierade problemet (Gjems,1997).

I ljuset av systemteori ägnar man i handledning uppmärksamheten åt hur man kan vidareutveckla relationer, och vad man kan och bör göra för att utveckla kvalitet inom de ramar som man jobbar (Gjems, 1997, s. 27).

3.2. Handledning ur ett sociokulturellt perspektiv

Vi har i denna studie valt att utgå från Roger Säljös tolkning av det sociokulturella perspektivet. Då studien intresserar sig för samtal och handledning så är det relevant för studien att använda sig av Säljös tolkning då den betonar aspekten av det sociala och kulturella. Säljö (2005) använder det sociokulturella perspektivet för att tolka och förstå människor. Det sociokulturella perspektivet är en av många teorier som har sitt ursprung i Lev Vygotskijs teorier. Nilholm (2018) beskriver den sociokulturella teorin, med egen tolkning som utgår från Säljös perspektiv, som en teori som beskriver hur mening skapas, framförallt i kommunikation människor emellan. Säljö (2005) menar att det är genom interaktion med andra som människor lär. Han menar vidare att lärandet sker i samspel med andra, i det dagliga samtalet, i vardagen, men med den egna referensramen och kunskapen som grund. Människan formas och utvecklas i interaktion med andra och utvecklas utifrån det som sker och sägs. Utveckling sker då vi använder oss av andras tankar, idéer och synpunkter i syfte att utveckla oss själva (ibid.). Ahlberg (2017) beskriver ett

sociokulturellt perspektiv utifrån termer som kommunikation och samspel. Säljö (2005) menar vidare att styrkan i att lära av varandra och genom kommunikation även bygger på de olikheter som finns hos deltagarna. I det sociokulturella perspektivet på lärande är det samspelet mellan tänkande och kommunikation och människans sociala och kulturella miljöer som är viktigt.Handledning är på så vis en form av kompetensutveckling som utgår från gruppens behov av kunskap och utveckling (Gjems, 1997). Även Ahlberg (2012) menar att forskning där fokus ligger på samspel och kommunikation utgår från ett sociokulturellt perspektiv då det handlar om att analysera och förstå människor. Ur ett sociokulturellt perspektiv är kommunikation och användandet av språket centrala begrepp (Säljö, 2005; Ahlberg, 2012). ”I ett sociokulturellt perspektiv har människors förmåga att lära och att utvecklas- såväl kollektivt som individuellt- ingen bestämd gräns” (Säljö, 2005. s. 73).

4. Metod

Metoden till insamling av empiri har bestått av en kvalitativ intervjustudie med pedagoger och specialpedagoger inom förskolans och skolans verksamheter. Totalt har åtta pedagoger och sex specialpedagoger ingått i studien. Respondenterna arbetar i tre mindre kommuner i samma del av Sverige.

4.5. Val av metod

Valet av metod för studien är utarbetat utifrån bland annat Harboe (2013) som förklarar begrepp, tillvägagångssätt och verktyg när det gäller val av metod utifrån forskningsfrågan. Valet föll på en kvalitativ studie som bygger på intervjuer. En intervju beskrivs av Kvale och Brinkmann (2014) som ett samtal med ett syfte och en tydlig struktur. Vidare menar författarna att intervjuaren genom att ställa frågor och vara lyhörd för svaren, skaffar grundliga kunskaper som bildar empirin i studien. Målet med en kvalitativ studie är enligt Stukat (2014) att försöka karaktärisera eller gestalta något, inte att förklara eller att förutsäga det som sker. Kvale & Brinkmann (2014) beskriver att den kvalitativa ansatsen i en studie syftar till att förstå den enskilda individens verklighet utifrån dennes perspektiv. Fördelen med att välja en kvalitativ metod menar Larsen (2018) är att då dessa studier oftast sker i möte med respondenten och det säkerställer därför att det ger en trovärdig empiri i form av svar på ställda frågor och följdfrågor och då mötet är fysiskt sker det oftast inget bortfall. En kvalitativ undersökning beskrivs av Harboe (2013) som ett sätt att gå på djupet för att få svar på en avgränsad forskningsfråga. Vidare menar han att dessa kvalitativa studier ofta innefattar ett fåtal respondenter. Enligt Stukat (2014) och Harboe (2013) bör man använda sig av öppna frågor för att nå önskat mål med undersökningen, detta för att skapa en helhetsförståelse av ett specifikt område. Även Larsen (2018) påtalar fördelen med intervjuer då det finns möjlighet till följdfrågor och förtydliganden. Intervjun som redskap i ett forskningsarbete i syftet att få kunskap i ett ämne är ett bra val då det om lyssnaren är aktiv och utvecklar intervjun utan att komma bort från det aktuella ämnet får ett material som är användbart och berikar resultatet av studien (Kvale & Brinkmann, 2014). Föreliggande studie förordar enskilda intervjuer då det är den enskilde

respondentens erfarenheter som eftersöks (Harboe, 2013). Utifrån forskningsfrågan finns det även en fenomenologisk ansats i metoden då studien eftersöker hur människor uppfattar en företeelse (Kroksmark, 2007). Denscome (2018) och Kroksmark (2007) beskriver fenomenologin med att forskaren eftersöker hur människan uppfattar något och att detta resultat är basen för forskningen. Denscome (2018) förordar denna forskningsmetod i småskaliga forskningsprojekt då det krävs djupa intervjuer som är tidskrävande. Den kvalitativa forskningsintervjun (Kvale & Brinkmann, 2014; Bryman, 2011) är relevant då den i det sociala samspelet mellan intervjuare och respondent ger resultatet ökad tillförlitlighet i förhållande till syftet med undersökningen. Det är en intervjumodell som ger möjlighet och öppnar upp för följdfrågor och fördjupning. Att se ansiktsuttryck och höra olika tonläge ger även detta ett större djup och förståelse för det respondenten säger. Även Harboe (2013) och Repstad (2007) beskriver vikten av nyanser och individuella förhållanden. Larsen (2018) beskriver att intervjuaren gör en form av observation av respondenten under intervjutillfället och det innebär att det ges ytterligare möjlighet att tolka svaren. Intervjutillfället kan anses vara en kunskapande relation menar Kvale och Brinkmann (2014). Denna form av intervju överensstämmer med syftet i studien då vi med hjälp av samtal och i en relation med respondenten söker svar på våra frågeställningar. Forskningsintervjun som metod kräver att intervjuaren har lämplig kunskap för att det ska framkomma användbart stoff och att frågeställningar och eventuella följdfrågor ska vara adekvata (Kvale och Brinkmann, 2014). Då vi har vår bakgrund i skola och förskola samt erfarenhet från specialpedagogprogrammet anser vi oss ha den kunskap och erfarenhet som krävs för att intervjuerna ska ge önskat innehåll. Framskrivandet av intervjufrågor har gjorts utifrån intervjumall av Kvale & Brinkmann (2014). Vi valde att ha två olika intervjuguider, en riktad mot pedagoger och en mot specialpedagoger (bilaga 1 & 2). Den semistrukturerade intervjun beskrivs av Larsen (2018) med att det finns en flexibel intervjuguide som ger utrymme till följdfrågor och inte kräver att frågor ställs i någon speciell ordning. Harboe (2013) belyser det faktum att intervjua en respondent är inte likställt med att ha en dialog utan kräver noggrann förberedelse. Frågeguiden ska vara väl förberedd och genomtänkt så att det ges möjlighet för öppna svar och fördjupning. Det är även viktigt att intervjuaren lyssnar engagerat och har inlevelseförmåga. Som intervjuare finns det möjlighet att med nyckelord föra samtalet vidare i syfte att få ta del av respondentens kunskap och erfarenhet (Larsen, 2018). Även Repstad (2007) lyfter fram vikten av att vara väl förberedd med intervjufrågor så att det inte uppstår pinsam tystnad som kan skapa en olustig känsla hos respondenten. Författarna Kvale och Brinkman (2014) nämner även vikten av att inte ha för många respondenter utan att istället avsätta mer tid på att göra genomtänkta och noggranna intervjuer samt att lägga tid på tolkning av resultaten från intervjuerna. Här gjordes en avvägning gällande tidsåtgången där vi ansåg att vinsten med att använda oss av färre respondenter gjorde att vi kunde lägga den tid som behövdes på att tolka resultaten noggrant. Genom användandet av intervjuer eftersöks människor erfarenheter och upplevelser och detta karaktäriserar fenomenologin (Denscome, 2018). Även Kroksmark (2007) beskriver fenomenologin med att forskaren eftersöker hur människan uppfattar något och att detta resultat är basen för forskningen. Ahlberg (2012) beskriver fenomenologi med att forskaren studerar individer och beskriver variationen i hur

ett fenomen kan upplevas. Vidare skriver Ahlberg att fenomenologin inte beskriver verkligheten utan hur den upplevs. Denscome (2018) förordar denna forskningsmetod i småskaliga forskningsprojekt då det krävs djupa intervjuer som är tidskrävande. Fenomenologin handlar om hur människor upplever och uppfattar ett fenomen, en företeelse, där forskaren inte har som avsikt att tolka och lägga in egna värderingar utan lyssna till det som sägs. Fenomenologin intresserar sig för de sociala aspekterna i forskningen. Denscome (2018) menar att en fenomenologisk ansats innebär respekt för människan då det är hennes erfarenhet som eftersöks och som ligger till grund för studien. Det är den som berättar som delar med sig av sina erfarenheter och intervjuaren är mottagare och förvaltare av det som sägs. Det finns vissa kriterier som ska uppfyllas för att det ska finnas en fenomenologisk ansats, några av dessa är: Att undersökningen är en autentisk redogörelse för hur saker uppfattas, undersökningen beskriver upplevda erfarenheter och dess innehåll samt att undersökningen speglar den sociala verklighetskonstruktionen. Syftet i studien är att ta tillvara informanternas erfarenheter och tankar vilka ligger till grund för resultatet.

4.6. Urval

Valet av respondenter är ett så kallat subjektivt urval (Harboe, 2018) vilket innebär att de är nyckelpersoner relevanta för studien. Valet av deltagare har gjorts utifrån forskningsfrågan (Kvale & Brinkmann, 2014). Urvalet är målstyrt vilket i detta fall innebär att respondenterna är valda på grund av sin profession som pedagog eller specialpedagog inte vilka de är som personer. Bryman (2015) beskriver denna urvalsmodell med att forskarna gör ett medvetet val gällande respondenter i studien vilket överensstämmer med den tolkning vi gjort av modellen. För att få respondenter skickades förfrågan ut till tre olika kommuner. Vi fick kontaktuppgifter till resurscenter, skolor och förskolor. Information om studien skickades ut och vi bad de som var intresserade av att delta i studien kontakta oss. Utifrån dessa svar valdes respondenter från samtliga kommuner och ansvariga rektorer kontaktades. Alla kommuner är representerade av specialpedagoger och pedagoger från olika arbetsplatser och arbetslag. Frågorna framskrivna i studiens syfte behandlar specialpedagogisk handledning, hur den upplevs, vilka behov som finns och vilka förväntningar som finns på den. Detta speglar ur specialpedagogens och pedagogens perspektiv vilket innebär att deltagarna sitter inne med den information som är nödvändig för att få fram ett resultat. Ett aktivt val gjordes utifrån forskningsfrågan att söka respondenter från olika verksamheter och olika kommuner, för att om möjligt få ett något mer tillförlitligt resultat. I studien är tre mindre kommuner i samma del av Sverige representerade. För att också öka trovärdigheten av svaren något, gjordes ett ombeslut att intervjua fler pedagoger än specialpedagoger eftersom gruppen pedagoger procentuellt sett på en arbetsplats är många fler än specialpedagogerna (Stukát, 2014). Detta finns även stöd hos Harboe (2013) som beskriver generaliserbarheten ökar vid ett större urval. Dock är studien så liten att den inte är generaliserbar. För att säkerställa att respondenterna hade rätt förutsättningar för att delta i studien utifrån forskningsfrågan, beslöt vi att pedagogerna som deltog i studien skulle ha en lärarutbildning. När det gäller specialpedagogerna har vi

varit noga med att de utvalda respondenterna har en examen som specialpedagoger och inte bara arbetar som det. Det har vid sökande av respondenter till intervjuerna framkommit att inte alla kommuner har ett behörighetskrav vid anställning av specialpedagoger. Detta gjorde att vi fick säkerställa att respondenterna hade fullgjort en utbildning till specialpedagog.

4.3. Pilotintervjuer

Innan frågorna fastställdes helt och insamlandet av empirin till resultatet utfördes så gjordes ett antal pilotintervjuer. Dessa genomfördes med både specialpedagoger och pedagoger för att se till så att samtliga frågeställningar skulle kunna besvaras utifrån syftet med studien. Frågeställningarna i syftet utgår från hur både specialpedagoger och pedagoger upplever handledning och vad de har för syn på handledning därför krävdes det att bägge yrkesgrupperna var representerade i pilotstudien (Bryman, 2015). Det finns flera anledningar till att göra en pilotintervju. Skälen till våra pilotintervjuer är att prova om frågorna ringar in ämnet som studien omfattar och om frågorna leder till de svar som efterfrågas i studiens syfte. En annan anledning är att för att bli en god intervjuare menar Kvale och Brinkmann (2014) att det krävs att man övar upp sin intervjuteknik. Larsen (2108) nämner några viktiga punkter som vi provade under pilotintervjuer. Exempel på det vi tog fasta på under våra pilotintervjuer är, att frågorna ska vara tydligt utformade så att de inte går att missförstå, att följa upp det som sägs genom att ställa följdfrågor på ett bra och enkelt sätt, att inte använda sig av främmande ord eller ett fackspråk som som gör respondenten osäker samt att bli trygg i sin roll som intervjuare inför studiens start. Efter avslutandet av pilotintervjuerna ansåg vi att frågeguiden behövde ändras något och vi gjorde dessa ändringar innan vi startade upp våra intervjuer. Vi kunde även konstatera att pilotstudien gav god erfarenhet inför de inplanerade intervjutillfällena. Vi insåg att för att bli trygg och säker i sin roll som intervjuaren krävs det erfarenhet.

4.4. Genomförande

Intervjuerna har vid de flesta tillfällena ägt rum på respondenternas arbetsplats. Ett fåtal av respondenterna ville dock träffas på annan plats då de inte ville att deras deltagande i studien blev känt på arbetsplatsen och bland kollegorna. Detta accepterade vi och lät respondenterna välja plats för intervjun. Varje intervjutillfälle har tagit mellan 1- 1,5 timme. Intervjuerna har spelats in med hjälp av mobiltelefon och sedan överförts till dator med kodlås. I samband med överförandet har intervjuerna raderats från mobiltelefonen för att enbart sparas i dator. Harboe (2013) beskriver att genom inspelning minimeras risken för bortfall av viktig information som kan göra skillnad vid framskrivandet av resultatet. Larsen (2018) skriver även hon om fördelen med inspelning då man som intervjuperson kan fokusera på intervjun och inte på att anteckna det som sägs samtidigt som inget får missas.

4.5. Bearbetning

När intervjuerna var gjorda, började materialet bearbetas. Först av allt transkriberades alla intervjuerna och vikt lades vid att som intervjuare vara uppmärksam på att vara objektiv och inte lägga egna värderingar eller att tolka utifrån den egna referensramen och även att det inte i transkriberingen förekommer något som gör att det går att härleda utskriften till intervjupersonen (Kvale & Brinkmann, 2014). Intervjuerna som gjordes med specialpedagoger och pedagoger transkriberades samma dag som intervjuerna genomförts då samtalen fortfarande fanns i färskt minne. På så vis möjliggjordes att kunna komma ihåg sinnesstämning, minspel och kroppsspråk om detta skulle vara av avgörande betydelse vid framskrivandet av resultatet (Kvale & Brinkmann, 2014; Bryman, 2011). Repstad (2007) lyfter fram vikten av att vara noggrann vid transkribering av insamlat material, att lyssna vid ett flertal tillfällen för att inte gå miste om viktig information. Detta var något vi beaktade och som vi även kom till insikt om då vi vid omlyssnandet av inspelningarna hittade ytterligare information som var av vikt för studien. Såväl Repstad (2007) som Harboe (2013) beskriver hur intervjuerna efter transkribering ska omarbetas för att sammanställa det som är av vikt utifrån syftet i studien. Då denna sammanställning var gjord sorterade vi in resultaten i olika teman utifrån frågorna i intervjuguiden för att sedan bearbeta dem ytterligare en gång för att kunna besvara frågorna i syftet. Larsen (2018) betonar att om svaren sorteras i olika grupper blir analysen lättare att genomföra. Vi valde här att sortera svaren i olika kategorier utifrån varje frågeställning. Detta för att få en tydligare överblick av resultaten och därifrån bearbeta dem ytterligare en gång. Under bearbetningen och kategoriseringen av svaren sorterades icke relevant material bort. Intervjuerna genomfördes enskilt, var och en för sig, då vi hade delat upp informanterna mellan oss. Vid sammanställning och bearbetning av empiri har det handlat om att hitta mönster, se samband och sammanhang som kan vara användbara. En del i detta arbete är enligt Larsen (2018) att hitta lämpliga citat och stickord som kan användas vid sammanställning av resultat för att skapa en fördjupning och förståelse.

4.6. Validitet, tillförlitlighet och generaliserbarhet

4.6.1. Validitet

Begreppet validitet, skriver Denscombe (2016), handlar om huruvida data reflekterar verkligheten och täcker in studiens frågor. I kvalitativa studier måste forskare beakta huruvida studiens resultat med "rimlig sannolikhet" är att betrakta som exakta och träffsäkra. I intervjustudier skriver Denscombe att den centrala frågan är hur forskaren kan veta att informanten talar sanning. De personer som medverkat i den här studien kan, trots anonymiseringen, förfina sina berättelser i syfte att till exempel skydda sig själv och sin verksamhet mot eventuell kritik. Vårt urval baseras på att intervjupersonerna i fråga befinner sig i en yrkesposition som är av intresse för vår studie, vilket medför att de medverkande har en utbildning och en erfarenhet som gör att det är rimligt att de har kunskap om det ämne som diskuteras, och därmed att deras uppgifter är att betrakta som trovärdiga. En vanlig kritik mot kvalitativa forskningsstudier är att de inte är valida med hänvisning till att den bygger på subjektiva intryck. Att validera en intervjustudie innebär

enligt Kvale och Brinkmann (2014) därför att som forskare kontrollera sin egen studie, att utifrån det teoretiska ramverket kritiskt granska resultaten i syfte att motverka selektiv perception och snedvriden tolkning. Att intervjua är förvisso ett hantverk och kvaliteten är således beroende av intervjuarens hantverksskicklighet, en skicklighet som innefattar förmågan att ständigt kontrollera, ifrågasätta och teoretiskt tolka resultaten. Validering är alltså inte att betrakta som ett slutgiltigt stadium där studien går igenom och granskas utan att verifieringen är inbyggd i hela processen, att de steg som tas är tydligt motiverade och redogjorda för, för att på så sätt fungera som en ständig kontroll av forskningens trovärdighet och tillförlitlighet. Under studiens gång har fokus hela tiden hållits på det teoretiska ramverk vi valt att använda oss av vid tolkningen av empirin. Vi har även varit noggranna med att inte under något tillfälle under arbetet med empirin lägga in egna värderingar och tolkningar av det som sagts under intervjutillfällena.

4.6.2. Tillförlitlighet

Tillförlitlighet, eller reliabilitet, avser frågan om resultatet av studien skulle kunna reproduceras vid en annan tidpunkt och/eller av andra forskare (Kvale & Brinkmann 2014). I samband med kvalitativa intervjustudier blir forskaren i sig en del av datasamlingsprocessen vilket väcker frågan att om någon annan skulle utföra samma forskning, skulle han eller hon då få samma resultat och komma fram till samma slutsatser som i den aktuella studien (Denscombe 2016). Denscombe betonar vikten av att studien tydligt återspeglar procedurer och beslut som gjorts i insamlingen och bearbetningen av de data som forskningen vilar på, en funktion ovanstående avsnitt är tänkta att fylla i vår uppsats. Utifrån bland annat denna uppsats fenomenologiska ansats är syftet som tidigare nämnts att träda in i intervjupersonernas vardagsvärld. Ett subjektivt perspektiv behöver, enligt Kvale och Brinkmann (2014), alltså inte innebära negativa konsekvenser för studien med tanke på att forskaren ofta är det känsligaste och mest mottagliga forskningsinstrumentet för att uppmärksamma till exempel kroppsspråk och förändringar i tonläge. En vanlig kritik mot intervjun som metod i kvalitativa studier är en bristande tillförlitlighet, orsakad av ledande frågor. Användandet av vissa ledande frågor är däremot i sig inget hot mot studiens tillförlitlighet utan snarare en förstärkning av densamma (Kvale & Brinkmann 2014). Genom att under intervjuens gång klargöra så att vi förstår vad intervjupersonen säger och minska risken för att denne blir missuppfattad är det inget fel med att ställa ledande frågor i syfte att pröva reliabiliteten, något vi tog fasta på och använde oss av.

4.6.3. Generaliserbarhet

En fråga som är ständigt återkommande för kvalitativ forskning i allmänhet och intervjustudier i synnerhet är frågan om generaliserbarhet, om resultatet av studien enbart är av lokalt intresse eller kan överföras till en större kontext. Då syftet med den här studien är att undersöka specialpedagogers och pedagogers uppfattning om handledning utifrån deras egen vardag kan uppsatsens generaliserbarhet ifrågasättas, då vår studie är begränsad till ett mindre geografiskt område och ett begränsat antal respondenter, men samtidigt är

det värt att notera att antalet intervjupersoner alltid är beroende av studiens syfte och tidsram (Kvale & Brinkmann 2014). Till skillnad från stora kvantitativa undersökningar med ett representativt urval där mängden data kan sägas utgöra en tillräcklig grund för generalisering. Denscombe (2016) menar att kvalitativa forskare talar om sannolikheten att samma resultat förekomma någon annanstans. Det är alltså inte främst en fråga om just generaliserbarhet utan snarare ”överförbarhet”, vilket enligt Denscombe (2016) avser att läsaren använder informationen från den enskilda studien för att bedöma om, och i vilken uträkning, det är rimligt att resultatet är talande även för andra fall. I modern samhällsvetenskaplig forskning är det viktiga möjligheten att överföra kunskap från en situation till en annan (Kvale & Brinkmann 2014). Då informanterna i studien representerar olika verksamheter, förskola och grundskola, har olika bakgrund, både när det gäller utbildning och erfarenhet och arbetar på skolor och förskolor som inte utmärker sig i något avseende så finns det en generaliserbarhet/ överförbarhet i studien.

4.7. Forskningsetiska ställningstaganden

Forskningsfrågorna som har legat till grund för hela arbetet har valts ut med omsorg för att de ska kunna komma till nytta för den pedagogiska verksamheten och de som är delaktiga i den. Forskningsfrågorna ska förhoppningsvis kunna ge ett kunskapsbidrag inom förskolan och skolan i allmänhet men för specialpedagoger och rektorer i synnerhet och belysa utifrån hur efterfrågan av de specialpedagogiska insatserna kan se ut utifrån hur ett antal pedagoger beskriver behov och önskemål i sin pedagogiska verksamhet. Vetenskapsrådets forskningsetiska principer (Vetenskapsrådet, 2017) har legat till grund och varit riktlinjer för examensarbetet enligt de fyra huvudprinciperna. Dessa fyra huvudprinciper är informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet samt nyttjandekravet. När det gäller informationskravet informerades respektive rektor/ förskolechef om syftet med intervjuerna och missivbrevet delgavs för kännedom. Rektor gav sitt samtycke enligt kravet om samtycke och informerade sin personal om att intervjuerna blivit godkända men att rektor inte fått information om vem eller vilka som skulle delta. Berörda pedagoger och specialpedagoger fick sedan ytterligare information kring syftet med intervjuerna då vi tillsammans kom överens om och bokade tid för intervju.

Samtliga pedagoger och specialpedagoger har tagit del av missivbrevet och samtyckesblanketten samt skrivit under (bilaga 3). Det är av stor vikt att respondenten får både muntlig och skriftlig försäkran om att dennes medverkan i studien är helt anonym och att respondenten inte kommer att gå att röja i studien (Repstad, 2013). Konfidentialitetskravet har uppfyllts då samtliga medverkande har anonymiserats och de går därigenom inte att härleda i enlighet med de etiska riktlinjerna (Bryman, 2011). De gånger pedagogen har använt sig av han eller hon / honom eller henne har vi valt att använda oss av hon/ henne i citatet för att det ska förbli anonymt och inte gå att spåra (Vetenskapsrådet, 2017). Det går heller inte att identifiera vilka arbetsplatser som deltagarna i studien arbetar vid då varken ort, kommun förskola eller skola finns att hitta information om i studien (Vetenskapsrådet, 2017). Personer som intervjuas måste känna

sig säker på att de uppgifter som lämnas under intervjun blir behandlade med sekretess (Kvale & Brinkmann, 2014). Deltagarna har informerats om att intervjumaterialet blir anonymiserat och att de inspelade intervjuerna raderas efter avlyssning och transkribering enligt nyttjandekravet (Kvale & Brinkmann, 2014). Om intervjupersonen ska få tillgång till det utskrivna materialet, vilket var aktuellt i ett av fallen, gjordes ett etiskt övervägande då det utskrivna materialet kan tolkas på ett sätt som kan upplevas som stötande och kränkande av intervjupersonen (Kvale & Brinkmann, 2014). Den aktuella intervjupersonen fick tillgång till det utskrivna materialet och gavs möjlighet att läsa igenom det tillsammans med intervjuaren.

5. Resultat

Vi har valt benämningen barn och barngrupp oavsett om det handlar om barn och grupper i förskolan eller elev i skolan. Likaså har vi valt att kalla alla för pedagoger oavsett om det handlar om förskollärare inom förskolan eller lärare inom grundskolan. Vi benämner också alla chefer som rektorer oavsett i vilken skolform de arbetar. Ett annat ställningstagande är att benämna alla pedagoger och specialpedagoger i citat för hon och henne oavsett kön. Detta för att bibehålla anonymiteten. Intervjuerna som empirin bygger på användes två olika frågeguider med öppna frågor. För frågeguiden till specialpedagogerna se bilaga 1 och för pedagogerna se bilaga 2. Vid någon enstaka gång i resultatet har vi valt att skriva att det gäller specialpedagogerna respektive pedagogerna i en av skolformerna. Då är det något specifikt som endast gäller den skolformen.

5.1. Hur ser specialpedagogerna på handledningsuppdraget

Forskningsfrågan hur specialpedagogen ser på handledningsuppdraget är uppdelat i underrubriker. Den första redovisar informanternas beskrivning av handledningsbegreppet medan den andra handlar om hur specialpedagogernas beskriver handledningsuppdraget i den egna verksamheten.

5.1.1. Specialpedagogernas syn på begreppet handledning

Specialpedagogerna i studien ser på handledning som ett synliggörande av något, att genom diskussioner komma vidare i arbetet med barnen. Handledning kan också enligt någon av specialpedagogerna vara direkt dvs att man agerar i stunden då det handlar om ett beteende eller förhållningssätt från pedagogens sida.

För mig är handledning att synliggöra, att hjälpa till att synliggöra vad som händer och att utifrån det komma vidare i diskussionen. Sen finns det olika typer av handledning, det finns ju teamhandledning eller personalgrupphandledning eller för min del handlar det i det nuvarande jobbet mer om kring ett barn.

En annan form av handledning är den som handlar om lärmiljön och förändringsarbete. Handledning kan även innebära att delge varandra kompetens, att inventera vilken kunskap som finns i ett arbetslag och hur det kan komma till glädje för fler. På det sättet kan handledning användas som fortbildning inom den egna verksamheten. Specialpedagogens uppdrag blir då att föra samtalen i rätt riktning så att fokus stannar vid att delge kunskap och kompetens. En av specialpedagog menar att om det ska kallas handledning, så ska det egentligen vara något som är förutbestämt, återkommande och strukturerat med väl kända riktlinjer. När man har återkommande handledning så lär man känna pedagogerna och deras olika behov.

Återkommande tänker jag att det ska vara, det kan ju vara handledning en gång men jag tänker att man bestämmer att nu har vi tre - fyra gånger på oss. Då tycker jag att det känns mer som, får man kalla det riktig handledning.

Handledning kan även, menar en specialpedagog, vara att delta vid arbetslagsplaneringar och lyssna in det som sägs och sedan utifrån detta föra samtalen framåt. Som specialpedagogisk handledare under arbetslagsplaneringar finns det möjlighet att ta ett mer övergripande ansvar för att diskussionerna leder framåt och inte bara blir hängande i luften. Att ge alla en möjlighet att få komma till tals och på det viset kan kunskap och erfarenhet delas. Handledningen kan även vara av en mer rådgivande karaktär. Som specialpedagog kan rollen vara att dela med sig av sin kunskap kring innebörden av en diagnos och hur det kan påverka barnet och dess omgivning eller hur man som pedagog förhåller sig. Det kan också vara att lämna över information från vårdgivare som familjen har kontakt med så att alla har fått information som är nödvändig kring ett barn. Men det kan också vara handledning som ges till föräldrar om det är något som de upplever som en svårighet med sitt barn. Handledning kan vara antingen enskilt med en pedagog i taget, i arbetslaget eller i grupp med ett helt team.

Handledning för mig är att gå ut och handleda och erbjuda hjälp till pedagogerna i första hand, både enskilt och i arbetslagen. Handledningen är även med föräldrar, jag jobbar mycket med handledning av föräldrar.

5.1.2. Specialpedagogernas handledningsuppdrag i den egna verksamheten

Samtliga specialpedagoger i studien beskriver handledningsuppdraget i den egna verksamheten som mycket varierande. Det kan vara rådgivande samtal av informell karaktär, där ett hastigt uppkommit problem behöver diskuteras omgående men även planerad rådgivning kring ett enskilt barn eller en grupp i syfte att skapa förståelse och öka kunskapen hos berörda pedagoger. Handledningen kan också vara av djupare karaktär och då är den planerad och innefattar flera tillfällen där syftet kan vara att skapa en samsyn, delge varandra kunskap eller att förändra lärmiljön. Men även pedagogernas förhållningssätt är något som ofta diskuteras. Den planerade, kontinuerliga och djupare formen av handledning var det endast en specialpedagog som upplevde att man hade just

nu i sin verksamhet. Detta sker en gång i veckan och är en grupphandledning som rektor har beslutat om. Gruppen är ett nytt arbetslag som behöver skapa en gemensam plattform, skapa en samsyn på verksamheten och skapa ett gemensamt förhållningssätt.

Jag gör skillnad. I min roll som specialpedagog med handledningsuppdrag är jag med och förändrar en hel verksamhet, det är häftigt

Handledningen som sker ute i verksamheterna sker till största del arbetslagsvis, vilket samtliga specialpedagoger såg som positivt då man på det viset lära av varandra. Samtliga specialpedagoger i studien upplever att pedagogerna frågar efter tips och lösningar. Men även att tiden ofta är så knapp att samtalen blir lösningsfokuserade, vilket innebär att det inte blir någon djupare handledning utan istället ett försök att snabbt hitta en lösning på det uppkomna problemet och att lite fokus läggs på att diskutera varför problemet uppstått och hur man kan arbeta förebyggande för att slippa hamna i samma eller liknande situation igen.

Jag tänker att det måste få ta lite tid, det finns inget Quick fix- oftast...inte. Men det är det att när pedagogerna kommer och vill ha hjälp så vill de ha quickfix och det är där jag måste möta dem och säga vänta lite, jag måste ha mer bakgrund, vi måste prata, vi måste ha upp på ytan, vad är det egentligen det handlar om.

Vi måste ha hela bilden för ibland är man för snabb och vill hitta lösningar men det är inte bra för då vet vi inte vad det är som har gjort att det har ändrats.

Det är då viktigt att backa bandet och börja nysta i var problemet egentligen ligger och hur nästa steg kan se ut.

Specialpedagogerna verksamma i skolan anser att det ofta handlar om att lärarna behöver en lösning på hur de ska förhålla sig till en elev som inte når målen. Specialpedagogen ska sitta inne med lösningar som gör att en elev blir godkänd. Då är det bra att ta hjälp av kollegor och specialpedagog att i samtal eller genom observationer identifiera behoven som finns av förändring och skapa bättre förutsättningar i verksamheten. Vid enstaka tillfällen sker enskild handledning som då också oftast är rådgivande och behandlar ett specifikt dilemma. I skolan kan enskild handledning gälla elevassistenter som behöver råd då de arbetar mycket ensamma och oftast saknar pedagogisk utbildning. En av specialpedagogerna har tidigare haft grupphandledning av assistenter en gång i veckan men tyvärr är det inte längre genomförbart av organisatoriska skäl som att det inte finns utrymme i elevassistenternas schema. Specialpedagogen upplevde att handledningstillfällena var mycket uppskattade och att elevassistenterna saknar dem.

Ämnen som ska tas upp under handledningstillfället kommer oftast från pedagogerna då den ska bygga på deras behov av stöd och hjälp. Specialpedagogerna upplever att frågorna

från pedagogerna gärna hamnar på individnivå och att man då som specialpedagog får lyfta på det och få tankarna och samtalet till att handla om hur man kan arbeta på gruppnivå. När det kommer till handledningsärenden som inte har handlat om individnivå berättar ett par av specialpedagogerna att de ibland har diskuterat förslag på utveckling av lärmiljöerna efter att besök har gjorts i verksamheten. En annan berättar att man har tagit handledning till hjälp när det har förekommit friktioner i något arbetslag och att detta har lett till ett bättre arbetsklimat. Ett par av specialpedagogerna lyfter fram att det ibland är bra med en direkt handledning i stunden, när man ser ett förhållningssätt som inte är optimalt. En annan specialpedagog beskriver hur lätt det är att vilja gå direkt till attack när man tycker att något känns fel men att det kan finnas en fördel med att lyssna in pedagogerna och bekräfta det de säger och senare ta diskussionen för att nå bäst resultat.

Det här med direkthandledning, när de kommer direkt och frågar och pedagogerna står nästan och sliter i sitt hår- hjälp. Där får man också tänka, vad är det jag säger i det läget. Vänta nu lite, jag måste få fundera för det är så lätt att man börja komma med dom här klassiska, prova med tecken som stöd eller prova det här. Och det är inte det dom vill höra. Jag tänker att det dom vill är bara att bli lyssnade på i stridens hetta.

Ett par av specialpedagogerna beskriver att handledningen i deras verksamhet i stort sett alltid föregås av en eller flera observationer i lärmiljön. Därefter sitter specialpedagogen tillsammans med arbetslaget och återkopplar dvs ger handledning utefter vad man har upplevt och ser för förändringsbehov. En annan av specialpedagogerna i studien tycker att det är allra bäst att ha samtal först för att få pedagogernas samlade bild innan man går ut och gör observationen. Detta för att hon upplever det som att pedagogerna annars bara vill veta vad man såg och då får man inte deras bild av barnet eller gruppen.

Jag tycker att de slappnar av om man kopplas in för tidigt och jag tycker att det känns som att pedagogerna inte förstår sitt uppdrag och då kommer man in tidigt och då lämnar dom över ansvaret och samtidigt bromsas hastigheten för deras arbete.

Oavsett vilken ordning specialpedagogen väljer så ser man det som en styrka att ha hela arbetslaget med i diskussionen/ handledningen för att få fram olika tankar, idéer och åsikter. Specialpedagogerna som är verksamma inom förskolan nämner alla vikten av att ha en relation till pedagogerna. Den är viktig för att man ska kunna nå ut riktigt och känna att det man tar upp tas på rätt sätt. Samtliga specialpedagoger i studien tar upp att det är olika svårt att komma in i olika arbetslag men att det måste få ta den tid det behöver för att det ska bli bäst resultat på sikt.

Man får vara ganska flexibel som specialpedagog, jag har fått vända ut och in på mig själv för att möta arbetslagen, man kan inte möta alla

arbetslagen på samma sätt. Jag är rätt bra på att känna av hur jag ska snirkla mig in och så där. Men det är ett detektivarbete.

Någon specialpedagog nämner att det har blivit fler handledningsuppdrag nu än vad hon hade i början på arbetsplatsen. Tidigare var det mer uppdrag i barngruppen medan man nu har frågat mer efter att få sitta ner i handledningssamtal. Hur handledningen med pedagogerna följs upp eller utvärderas är lite olika för specialpedagogerna. Någon nämner att man utvärderar den på varsitt håll och den delges inte varandra. Några andra har ett formulär som delas ut varje termin där frågeställningarna handlar om specialpedagogens arbete, hur det upplevts, vad som saknas, önskemål etc. Det ser olika ut angående hur specialpedagogerna får sina uppdrag. Någon får dem genom samtal eller muntlig förfrågan från pedagogerna eller rektorn medan någon annan har en enkät där pedagogerna kan ansöka om handledning, enskilt eller i grupp. Samtliga specialpedagoger bedömer att det är svårt att uppge hur stor del av deras arbetstid som viks eller går åt till handledning. Det är helt behovsstyrt och därför blir det olika mycket i olika perioder. Just nu upplever flera av specialpedagogerna att det läggs mycket tid på föräldrasamtal och ett par av dem uppger även att de ger handledning åt föräldrarna. En av specialpedagogerna uppger att pedagogerna här har sett en vinning och känt hur bra det kan vara att ha specialpedagogen med på svåra föräldrasamtal som sin tolkning till att de samtalen blir fler och fler. En annan specialpedagog nämner en risk med att sitta med vid samtal om det inte är av stor vikt. Den specialpedagogen menar att man förlorar sin specialpedagogiska roll och istället blir en samtalspartner med en annan roll. Skälet får inte vara att pedagogen är obekvämt i situationen. Det ska finnas ett behov av specialpedagogisk kompetens i samtalet. Respondenterna upplever att man i sin roll som specialpedagog är med och skapar en förändring för barnen. En av specialpedagogernas syn på föräldrasamtal:

Oftast när jag känner att jag har gjort mest nytta det är när det är nåt tillsammans med föräldrarna, att vi skapar nån förändring. Och pedagogerna tror jag är mest nöjda när jag har suttit med på samtal och dom får känna att vi är på samma sida. Där kan jag mer känna att det blir något riktigt bra som händer. det är inte lika tydligt att det går framåt utifrån samtalen. Men pedagogerna är tacksamma och föräldrarna är alltid tacksamma.

5.2. Pedagogernas syn på handledning och på specialpedagogens uppdrag

Resultatet till forskningsfrågan angående vilken syn pedagogerna har på handledning och hur de uppfattar specialpedagogens uppdrag är uppdelat i två underrubriker. Den första behandlar pedagogernas tankar om begreppet handledning. Den andra redovisar upplevelserna kring specialpedagogens roll och handledning i den egna verksamheten.

5.2.1. Pedagogernas uppfattning om begreppet handledning

En av pedagogerna beskriver sin syn på handledning på följande sätt:

I en handledning går man mycket in i sig själv och vad man tycker. Man vänder och vrider på saker och det ger väldigt mycket. Handledning är på ett vis utbildning anser jag. Jag lär mig av andra och andra lär av mig. Jag har även lärt mig att lyssna på andra, inte bara prata om mitt eget.

Pedagogerna i studien beskriver begreppet handledning med att specialpedagogen är en coach som kan hjälpa till att svara på frågor och ge vägledning om arbetet, arbetssätt, gruppen, gruppdynamik eller det sociala samspelet. Pedagogerna har specialpedagogen som ett bollplank att lyfta olika saker med. En som handleder ska stötta, ge råd och observera. Handledning är bra när man har kört fast och det känns negativt, för att lyckas vända och tänka positivt istället. Handledning ska vara en direkt kontakt, som ett möte.

Handledning för mig betyder hjälp, stöd, utveckling som leder till något positivt. Man får någon att bolla med för det är ju ofta något man upplever som problematiskt. Ett hinder som gör att man inte tycker att det går framåt. Vid de tillfällena känner jag att det är ett jättestort stöd att få handledning, antingen enskilt eller till hela arbetslaget. Jag känner och tycker att det är väldigt mycket positivt med att få handledning

Vid en handledning kan man diskutera olika situationer och förhållningssätt, menar pedagogerna. Sedan kan man fundera tillsammans eller var för sig för att senare komma fram till en plan som man provar i verksamheten. Vid en handledning blir man handledd i en specifik situation som pedagog och arbetslaget inte själva kan hantera där de efterlyser konkreta exempel på hur man ska lösa situationen. Specialpedagogen ska vara ett stöd i tuffa situationer, uppmuntra och berömma men också berätta hur man kunde ha gjort annorlunda för att få ett annat resultat. Ett par av pedagogerna menar att handledning kan behövas i samband med olika dokument som ska skrivas och lämnas in såsom utredningar och handlingsplaner. Eller stöd gällande hur man ska uttrycka sig i föräldrakontakten vid svårare möten.

5.2.2. Pedagogernas syn på specialpedagogens roll och handledning i den egna verksamheten

Pedagogernas har lite olika syn på handledningen i den egna verksamheten och hur mycket man upplever att man har handledning. Fyra av pedagogerna i studien anser att de får tillgång till bra specialpedagogisk handledning och flertalet känner ett stort stöd av specialpedagogen. Den andra hälften av pedagogerna är av åsikten att de inte har särskilt mycket handledning för tillfället på sin arbetsplats. Handledningen är behovsstyrd och inget som är regelbundet återkommande som en del i verksamheten. Någon av pedagogerna uttrycker att om man ber om hjälp så kommer specialpedagogen in och stöttar där behovet finns. Det finns två bilder som beskrivs av pedagogerna i studien som särskilt skiljer sig åt. Hälften av pedagogerna anser att specialpedagogen är lyhörd för de behov som finns och är närvarande i verksamheten genom observationer. Specialpedagogen deltar ibland vid

planerings tillfällen och lyssnar in det som sägs och utifrån detta bidrar hon i samtalet och för diskussionerna vidare och i rätt riktning enligt pedagogerna. De nämner vikten av att få handledning tillsammans i hela arbetslaget så att alla pedagoger då får informationen samtidigt. Det kan dock finnas tillfällen då man behöver lite snabb hjälp och endast har möjlighet att komma loss själv och då är enskild handledning jättebra!

Jag tycker nog att jag får till handledning av min specialpedagog när jag känner att jag behöver det. Hon kommer nästan alltid inom på min enskilda planering och frågar hur det är. När vi har arbetslagsplanering sitter hon ofta med och bidrar med tips och råd. När vi möblerar om eller gör större inköp bollar vi nästan alltid med henne och ber om hennes hjälp.

En annan uppfattning av handledning ger den andra hälften av pedagoger som har intervjuats. De pedagogerna anser att specialpedagogen till stor del är frånvarande i verksamheten. Även om de ber om hjälp i något ärende upplever de inte att de får gehör för detta. De träffar specialpedagogen vid enstaka tillfällen, ett exempel är vid överlämning mellan förskola och skola där specialpedagogen är med. Efter dessa överlämnande görs ingen uppföljning eller återkoppling utan specialpedagogens uppdrag var enligt pedagogerna att närvara. Handledning erbjuds sällan och även om man ber om det känns det inte som en möjlighet utan nästan lite ovilja kan en av pedagogerna uppleva. Om de bitt om handledning eller hjälp i arbetslaget så kan specialpedagogen komma och observera men ge knapphändig återkoppling. En annan pedagog låter trött då hon uttrycker att

I mitt arbetslag får vi ingen handledning trots att vi bitt om det hos elevhälsan. Men det kan vara så att andra arbetslag får, det vet jag inte.

Ett par av pedagogerna uppger att specialpedagogen ofta följer upp studiedagar och fortbildning som pedagogerna deltagit i så att den nyförvärvade kunskapen tas tillvara och diskuteras i syfte att skapa förändring. Några av pedagogerna har tillgång till ett formulär där man kan fylla i önskemål om handledning / rådgivning. I formuläret anges kort vad ärendet gäller och hur hjälp önskas. De anger även om det gäller enskild handledning eller grupphandledning. Dessa pedagoger upplever att de har ett stort förtroende för specialpedagogen och att de får god hjälp av henne på många sätt och specialpedagogen anses ha en viktig roll på arbetsplatsen. En beskrivning som återkommer är att specialpedagogen ofta sitter i möten eller på sitt arbetsrum. Pedagogerna har trots detta en tydlig bild av hur de vill att det ska fungera. Men flera av dem påtalar att eftersom det inte är inplanerat så blir det inte alltid av att man ber om hjälp även om man egentligen skulle vilja och har ett behov av att göra det. De upplever många gånger att det kanske finns andra arbetslag som är i större behov och vill därför inte göra anspråk på specialpedagogen. Man hade dock gärna sett specialpedagogen mer, bara för att skapa relation och att specialpedagogen kan bli känd i barngruppen och se hur verksamheten fungerar just där. En av pedagogerna uttrycker den önskan eller känslan så här:

Hon är tillgänglig och vi får ringa henne men hon är inte här inne så mycket och vi har kanske inte så mycket behov heller men jag känner för egen del att jag tycker att det är viktigt att hon även är här och kanske bara slår sig ner och pratar och kommunicerar både med oss och med barnen för att skapa sig en bild av att så här är det hos oss. Att man gärna vill ha den återkopplingen och kontakten med henne. För hon kommer in nu lite som gumman i lådan, eftersom hon är här så sällan så är hon inte så känd för barnen.

Samtliga pedagoger påvisar under intervjutillfället att de besitter god kunskap om specialpedagogens arbetsbeskrivning även om de inte får tillgång till denna kompetens som de önskar. Några av pedagogerna berättar om erfarenhet av handledning från tidigare arbetsplatser eller av annan specialpedagog. När man får handledning så sker det på avdelningsplaneringen och har oftast föranletts av en observation från specialpedagogens sida. På planeringen återkopplar sedan specialpedagogen och ger tips och idé om hur man kan tänka och arbeta vidare. Pedagogerna tycker att de tillfällena är guld värda. Någon hade gärna fått det mer i anslutning till observationen medan någon annan menar på att det inte fungerar så bra att lämna barngruppen i samband med observationen så därför är avdelningsplaneringen ett bra tillfälle så att alla kan få informationen samtidigt. Någon annan säger att man gärna återkopplar regelbundet med specialpedagogen, små korta stunder när specialpedagogen är på plats på arbetsplatsen, Några av pedagogerna nämner att de ibland får vad de kallar direkt handledning i verksamheten. De tycker att specialpedagogen vid de tillfällena fokuserar på felen som pedagogerna gör istället för att lyfta det som har varit bra i förhållningssättet. Det gör att det många gånger upplevs negativt för pedagogerna. Där hade pedagogerna hellre sett att man inväntade situationen och sedan tog en diskussion efteråt istället för direkt i stunden. Tar man diskussionen i efterhand så kan alla i lugn och ro kunnat förklara hur man tänkte och varför man agera på ett visst sätt. Pedagogerna vill att man har en ärlig och tydlig kommunikation med specialpedagogen och de anser att det är specialpedagogens roll att handleda kring förhållningssätt. Men menar att det finns flera olika sätt att uttrycka en åsikt på.

Samtliga pedagoger berättar att det som diskuteras på handledningarna är det enskilda barnet eller gruppen och pedagogernas förhållningssätt. När barnet inte får ut det man önskar av verksamheten, har svårt med koncentrationen eller att få intresserad av aktiviteter. Även de barn som inte tar någon plats alls i verksamheten diskuteras för att få pedagogerna att bli medvetna och göra en insats. Specialpedagogen kan handleda pedagogerna så att bemötandet blir rätt. Det var endast en av pedagogerna som nämnde att deras specialpedagog hade varit inkopplad för handledning kring lärmiljöerna. Detta hade dock skett tidigare och inget som var aktuellt nu, då man inte just nu kände något behov av det. Initiativet till att få handledning kommer enligt pedagogerna oftast från dem själva. Det är deras behov och önskemål som styr när handledning behövs och vilket ämne något som pedagogerna ansåg som en viktig framgångsfaktor. I skolan får pedagogerna

handledning i samband med att en elev fått en diagnos som man som pedagog ska förhålla sig till. Den kan vara av rådgivande karaktär och / eller hjälp med lärmiljön för att skapa de bästa förutsättningarna för den enskilde eleven men även för gruppen. En av pedagogerna berättar att hon har fått handledning som ledningen ansett vara nödvändig utan att hon själv hade bett om det. Handledningen pågick under en längre tid och var återkommande varje vecka. Pedagogerna blev vid något tillfälle observerade i klassrummet och dessa observationer låg stundtals till grund för handledningen. Handledningen genomfördes av en för pedagogerna okänd specialpedagog och upplevelsen var att detta inte kändes bra eftersom de inte hade någon relation. Hade handledningen varit med en specialpedagog som kände till hennes situation, hade det känts tryggare.

Pedagogen beskriver upplevelsen enligt följande:

Ett misslyckande för mig. Jag klarade inte mitt uppdrag och därför blev jag tvungen att blotta mig och bli granskad i min yrkesroll. Ett bevis på att jag inte kunde sköta mitt uppdrag

Flera pedagoger nämner den ökade mängden föräldrasamtal/ handledningstillfällen som specialpedagogerna numera har med föräldrar. Meningen går isär angående vad man tycker om att mycket tid läggs där. Vissa menar att det är bra med stödet medan en av pedagogerna uttryckte tydligt att man känner att den tiden finns det behov av att lägga på handledning av pedagogerna istället.

5.3 Hinder och möjlighet för en optimal handledning

Svaren på den tredje forskningsfrågan om hinder och möjligheter för en optimal handledning redovisas under tre underrubriker. Den första redovisar specialpedagogernas tankar och den andra redovisar pedagogernas tankar om optimal handledning. Under den tredje underrubriken redovisar vi samtliga tankar om hinder för att nå dit.

5.3.1. Specialpedagogernas uppfattning av begreppet optimal handledning

Samtliga specialpedagoger i studien anser att det saknas tillräckligt med avsatt tid till handledning både när det gäller enskild handledning och grupphandledning. För att föra verksamheten framåt och skapa en samsyn måste det ges utrymme för båda typer av handledning.

Om jag hade fått starta upp en ny arbetsplats så hade jag velat att det skulle ingå i uppdraget att ha tid för reflektion och handledning. Det ska ligga i planeringen så att vi kan träffa varannan vecka. För det händer små grejer men ibland kan det vara så att det inte har hänt någonting utan bara ha någon att prata med. Jag önskar att det fanns mer tid så att man kunde gått in lite djupare. Men det finns det inte, inte som det ser ut nu i alla fall.

Specialpedagogerna menar att det hade varit önskvärt om man hade kunnat få pedagoger och rektorerna att se på handledning som arbetsredskap i syfte att skapa förändring såväl som att delge varandra av sin kompetens eller att arbeta rådgivande. De säger också att de skulle behövas "riktig" handledning som spänner över en längre tid så att handledningen blir djupare och på så vis ger utrymme för reflektion och utveckling.

Jag tycker att det finns ett behov av djupare handledning- det tycker jag. Jag tänker att det kan leda till att verkligen förändra arbetet på sikt. Med dom barnen vi träffar, att man kan ha ett annat bemötande och ett annat tänk. Men jag tänker att det måste få ta tid.

För att pedagogerna ska förstå syftet med handledning och värdet av den måste de ges möjlighet att delta och mandat att besluta om det sitter rektorerna på. Hade det funnits mer reflektionstid för pedagogerna så hade man kunnat lägga handledning på den tiden, föreslår en specialpedagog. En annan specialpedagog anser att om handledningen var schemalagd och inte togs av planeringstiden för pedagogerna hade det säkert funnits en större motivation att delta i handledning. Hon upplevde att det finns en motvilja i att behöva välja mellan handledning och planering. Som förslag för att lösgöra tid för specialpedagogerna så nämner någon specialpedagog att man gärna hade plockat bort lite av observationerna och lagt den tiden på handledning istället. För att den befintliga handledningen skulle kunna utvecklas så säger en av specialpedagogerna att det hade varit bra att kräva feedback ibland från pedagogerna. Det kan vara tufft att höra men krävs troligtvis för att man som specialpedagog ska utveckla sin roll och handledning. En av specialpedagogerna uttrycker det så här:

Handledning i verkligheten är inte riktigt som den vi fick genomföra under utbildningen på högskolan

Specialpedagogen fortsätter med att beskriva hur det var under utbildningen, att skriva kontrakt, sätta upp regler och uppleva hur handledning kan skapa förändring. Därför önskade specialpedagogen att hon fick handleda mer och genom det arbetssättet få möjlighet att skapa förändring och vara delaktig i en utvecklingsprocess.

5.3.2. Pedagogernas tankar om optimal handledning

Pedagogerna önskar handledning där de kan påverka innehållet och där deras behov och önskemål är i fokus. De önskar en varm och god men samtidigt rak kommunikation med en lyhörd specialpedagog som kommer med olika tankar och idéer och som har förmåga att hjälpa pedagogerna att tänka om de gånger som det man testat inte fungerar. Några pedagoger önskar en specialpedagog som är kunnig och uppdatera kring de senaste forskningsrönen, för att ge handledning av en mer rådgivande karaktär, det kan gälla kunskap kring diagnoser, lågaffektivt bemötande eller lärmiljön. Pedagogerna efterfrågade konkreta tips och strategier för hur man ska bemöta ett visst barn. Detta för att alla runt barnet ska ha samma förhållningssätt mot barnet. Samtliga pedagoger nämner ökningen av

barn i språklig sårbarhet och hade önskat att det var ett ämne som diskuterades mer och handleddes i. Ett annat område som två pedagoger nämner är barn inom autismspektrum. Där ser man ett behov av att få mer kunskap då man märker en ökning av barn med den problematiken i barngrupperna. Ibland kan det vara bra att få handledning direkt i stunden, på ett positivt sätt. För att nå detta hade det varit bra om specialpedagogen var mer med i verksamheten så att man har samma förståelse och är väl känd med pedagogerna och barngruppen säger pedagogerna.

Vi hade gärna sett att specialpedagogen var mer ute i gruppen. Det är inte så lätt för specialpedagogen när man inte är i barngruppen. För då sitter vi och berättar hur det här barnet fungerar och du kan väl inte riktigt se det framför dig så då måste du gissa dig fram till ja men där här kunde kanske funka, prova göra detta eller prova göra så.

Pedagogerna efterfrågar återkoppling med specialpedagogens tankar och råd, ganska snabbt efter besök. Flera pedagoger lyfter också önskemål om regelbundna besök av specialpedagogen i barngruppen även om man inte har något akut läge utan bara för att visa sig och skapa relationer. Även regelbundna samtal med arbetslaget om hur gruppen fungerar för tillfället, återkoppling på det som specialpedagogen har sett och upplevt vid besöken i gruppen är något som hade varit bra att få.

En specialpedagog som finns nära, där vi har en relation som gör att jag kan prata friare. Steget att be om hjälp blir inte så stort.

En samlad önskan från pedagogerna är att de gärna skulle vilja ha mer handledning där man har tillfälle att gå på djupet i olika ämnen. Det hade gett arbetslagen möjlighet att få förståelse för varandra, de olika erfarenheterna man bär med sig samt varför man handlar på ett visst sätt i olika situationer. Det hade också vad pedagogerna tror fört kollegorna närmare varandra. En av pedagogerna nämnde att man kunde avsätta tid för handledning för något arbetslag i taget men att det blev kontinuerligt och regelbundet med ett visst antal träffar. Hur ofta pedagogerna önskar denna djupa handledning skiljer sig åt mellan dem, någon säger varje månad medan någon annan tycker att ambitionen med en gång per termin för varje arbetslag hade varit rimligt. Pedagogerna menar också att ämnena för handledningarna skulle bestämmas utifrån pedagogernas behov och ämnet skulle bestämmas av pedagogerna eller samråd med specialpedagogen. En av pedagogerna hade sett en stor vinning med att införa samtalsledare i verksamheterna. Då kunde samtalsledaren och specialpedagogen hjälpas åt med handledningen. En samtalsledare som kom från verksamheten skulle ha bra koll på vilka ämnen som skulle behöva diskuteras och sedan kunde hon i samråd med specialpedagogen planera handledningstillfällena. En annan pedagog nämner att det hade varit till stor hjälp att få sitta ner och prata med någon som inte tillhör arbetslaget och som verkligen lyssnar till det som sägs och utifrån det hjälper pedagogen att komma vidare och utvecklas.

Ibland kunde det varit skönt att få någon utomstående som lyssnar när man diskuterar enskilda elever och hur vi förhåller oss till dem.

Oavsett vilket ämne som handledningen skulle handla om så kände pedagogerna att man tillsammans besitter en hel del kunskap som är bra att ta tillvara. Specialpedagogerna skulle kolla av förkunskaperna inom olika områden hos pedagogerna så att framförallt rådgivningen hamnar på rätt nivå. Specialpedagogen behöver vara lyhörd inför pedagogernas behov och deras erfarenhet sedan tidigare. Det är trots allt pedagogerna ute i grupperna som känner till barnen och deras olika behov bäst. Inom skolan önskar pedagogerna att specialpedagogen var med på en del av arbetslagsplaneringen varje vecka. Där kunde de ge råd och handledning kring något som uppstått i klassrummet som inte varit bra. Kunna samtala kring val av placeringar i klassrummet, uppgifter som kan göras på olika sätt, hur man ska tänka och planera inför utfärder och annat som kan påverka den enskilde eleven och gruppen. I skolan är det ofta så att eleverna möter olika pedagoger i olika ämnen och då behöver man som pedagog ibland hjälp med samsyn samt att specialpedagogen observerar olika lärares arbetssätt och identifierar sådant som kan vara hjälpsamt för alla.

5.3.3. Hinder för att nå den optimala handledningen

Både specialpedagogerna och pedagogerna i studien nämner bristen på avsatt tid för handledning som ett stort hinder. Flera specialpedagoger och pedagoger nämner också att ett hinder är att specialpedagogen har ett för stort område och att det skulle behöva anställas fler specialpedagoger.

Tiden finns från vårt håll så det är specialpedagogens tid som inte räcker till. Det skulle behöva vara en specialpedagog på varje ställe. I så fall tror jag att det hade varit lättare att skapa en bättre relation så man förstår varandra bättre förhoppningsvis så att man kan komma fram till bättre diskussioner.

Det måste ges rätt förutsättningar för handledning för att den ska uppskattas. Specialpedagogerna anser att pedagogerna i verksamheterna behöver ha mer kunskap om vad handledning kan innebära, syftet med den och vad de kan få ut av den. Inom förskolan finns det endast utrymme att förlägga handledningen på avdelningsplaneringen och då är det mycket annat också som ska avhandlas. Pedagogerna är dock överens om att det skulle gå att frigöra tid om man bara tittade över det organisatoriskt. Där kommer chefernas roll in, det är de som kan ändra och frigöra tid i organisationen om de hade förstått vikten av handledning för pedagogerna. Vid akuta lägen så nämner några pedagoger att man hjälps åt i verksamheten för att kunna lösgöra arbetslaget för handledning med specialpedagogen. Någon specialpedagog tror att det kan vara så att många pedagoger har otydliga förväntningar på specialpedagogen ute i verksamheten. Pedagogerna har inte fått riktigt förklarat för sig hur en handledning kan se ut och vad den skulle kunna bidra till. Där

behöver specialpedagogen och rektorn tillsammans bli tydliga med vad en specialpedagog kan hjälpa till med menar några pedagoger.

Jag tror inte att pedagogerna tänker handledningen som det här som jag kanske ser att man ska på sikt jobba och verkligen analysera och jobba vidare som man som specialpedagog tänker handledning. Nu ska vi verkligen lyfta upp grejer på ytan och sedan ska vi jobba med det. Man tänker nog mer utifrån guidning, råd och stöd.

För att gemensamt förtydliga specialpedagogens roll och vilka förväntningar pedagogerna kan ha skulle det ha varit gynnsamt om samtliga specialpedagoger och rektorer satt ner och tillsammans diskuterade igenom det. Flera pedagoger lyfter att man inte känner att man har möjlighet att komma med tankar och idéer om vilken hjälp som behövs från specialpedagogen. De menar att det hade varit önskvärt att få framföra sina åsikter då det är pedagogerna och barnen i barngruppen som styr vilka behov man har för tillfället.

Pedagogerna inom förskolans verksamhet, där varje specialpedagog har flera förskolor, nämner samtliga att det hade varit bra med en specialpedagog på varje förskola. Detta för att det nu inte finns möjlighet för specialpedagogerna att var regelbundet ute på varje förskoleavdelning.

5.4. Slutsatser:

Slutsatserna redovisas utifrån varje forskningsfråga. Kapitlet avslutas med en sammanfattande slutsats.

5.4.1. Specialpedagogens syn på handledningsuppdraget

Specialpedagogerna i studien har olika tolkningar av begreppet handledning. En röd tråd som kan uppfattas i intervjuerna med samtliga specialpedagoger är att det handlar om diskussioner i form av samtal eller med en mer rådgivande karaktär. Syftet med dessa tillfällen är att skapa en förändring av något slag. Någon pedagog nämner att en riktigt handledning är något som pågår på bestämda tider och under en längre tid medan någon annan anser att handledning är något som kan ges direkt till pedagogen i samband med en händelse. Specialpedagogerna är överens om att en grupphandledning behöver inkludera alla i arbetslaget för att det ska ge bäst effekt. Tyvärr anser specialpedagogerna att fokus ofta hamnar på det enskilda barnet vilket resulterar i att mycket av handledningen går åt till att byta perspektiv. Slutsatsen av det specialpedagogerna beskriver angående handledningsuppdrag i den egna verksamheten är att det inte förekommer så mycket av den tidsbestämda handledningen där man kan komma in på djupet i olika ämnen. Det är bara en specialpedagog som upplever att man har den formen av handledning i nuläget. Samtliga specialpedagoger upplever att behovet av lösningsfokuserad handledning med rådgivande karaktär är det som oftast efterfrågas. Det förekommer betydligt mer grupphandledning än enskild handledning för samtliga specialpedagoger. Det kan konstateras att antalet samtal med föräldrar där specialpedagogens medverkar i ökat, något som specialpedagogerna

nämner under intervjutillfällena. Hur detta uppfattas av specialpedagogerna skiljer sig åt, några upplever det som positivt medan andra inte förstår syftet med detta.

5.4.2. Pedagogernas syn på handledning och på specialpedagogens uppdrag

Pedagogernas beskrivning av begreppet specialpedagogisk handledning är tillfällen då det ges möjlighet att reflektera över något problem eller lyfta en fundering som finns kring uppdraget. Handledning är även en möjlighet att få råd och tips men även hjälp med att vända något negativt och se möjligheterna istället. Pedagogernas uppfattning av specialpedagogernas närvaro i den egna verksamheten skiljer sig åt. Hälften av pedagogerna uppfattar att de har stor närvaro av specialpedagog i sin verksamhet och får den hjälp de efterfrågar. Den andra hälften av pedagogerna anser att specialpedagogen är ganska frånvarande. Pedagogerna anser att handledning förekommer vid behov. Oftast kommer önskemål om handledningen från pedagogerna själva och inte från ledning eller specialpedagog. Pedagogerna uttrycker dock en önskan om mer handledning men anser inte att de får gehör för sin önskan.

5.4.3. Hinder och möjligheter för en optimal handledning

För att handledning ska kunna genomföras behöver den vara schemalagd, det ska alltså finnas tid avsatt för handledning och denna tid ska vara utöver ordinarie planeringstid. Detta anser både specialpedagoger och pedagoger. Specialpedagogerna anser att det saknas kunskap kring vad handledning kan bidra med i lärmiljön. Pedagogerna lyfter fram behovet av rådgivande och kunskapande handledning. Det finns önskemål hos både specialpedagoger och pedagoger om en djupare, återkommande handledning. För att handledning ska bli en naturlig del av verksamheten krävs det att ledningen har kunskap och förståelse för specialpedagogens uppdrag som handledare.

5.4.4. En sammanfattande slutsats

Vi kan dra slutsatsen att specialpedagogernas handledningsuppdrag är mångfasetterat. Specialpedagogernas syn på sitt handledningsuppdrag överensstämmer inte med pedagogens bild av densamma. Studien visar även att handledning som arbetsredskap är ett utvecklingsområde i båda skolformerna. Det krävs att uppdraget lyfts fram i ett större perspektiv och att specialpedagogens uppdrag som handledare får en arbetsbeskrivning.

6. Teoretisk analys av resultaten

Empirin kommer att analyseras utifrån den sociala systemteorin samt det sociokulturella perspektivet. Den teoretiska analysen är uppdelad i rubriker med ursprung i de aktuella forskningsfrågorna.

6.1. Specialpedagogernas syn på handledningsuppdraget

När den teoretiska analysen av empirin om specialpedagogernas handledningsuppdrag är genomförd finns det vissa områden som tydligt framträder. Samtliga specialpedagoger beskriver att de har mest handledning i grupp och de beskriver även fördelarna med att

deltagarna kan dela med sig av sina erfarenheter till varandra. Genom att använda oss av den sociala systemteorin när det gäller grupphandledning kan vi se vikten av att ha handledning i grupp för att få alla kuggar att snurra tillsammans och bilda en helhet. Genom analysen av empirin går det även att utläsa det som flera specialpedagoger nämnde pedagogernas förhållningssätt som ett ämne för grupphandledningen. Tolkat utifrån systemteorin som menar att handledningen kan bidra till att skapa en förståelse för varandras erfarenheter och tankar om man låter alla i arbetslaget eller gruppen komma till tals. Vi kan genom att analysera empirin utifrån ett sociokulturellt perspektiv få en förståelse för grupphandledningens betydelse när det handlar om att lära i samspel med andra där allas kunskap tas tillvara och genom detta utvecklas vidare tillsammans som grupp. Specialpedagogerna lyfte vikten av att låta det ta olika lång tid att lära känna människor och arbetslag och att utifrån det måste hänsyn tas i bemötandet med olika pedagoger. Ur ett systemteoretiskt perspektiv kan vi utläsa att alla delar är viktiga och att relationerna mellan de olika delarna är viktiga vilket innebär att i rollen som handledare krävs att specialpedagogen är flexibel, lyhörd och inkännande för att det ska kunna bildas en helhet. Vidare i analysen av empirin utifrån specialpedagogernas perspektiv på handledningsuppdraget nämnde samtliga specialpedagoger att de upplever att pedagogerna söker råd och tips om olika ämnen och dilemman. Detta har analyserats med hjälp av den sociala systemteorin där pedagogerna beskriver problem de upplever och med hjälp av handledning från specialpedagogen kommer man fram till en lösning. Det sociokulturella perspektivet kan även användas för att analysera den del av empirin som behandlar rådgivande samtal då den menar att utveckling sker genom kommunikation med andra. Specialpedagogerna upplevde att en arbetsuppgift som ökat tidsmässigt var handledning med barnens vårdnadshavare. Med stöd i den sociala systemteorin kan vi analysera den delen av empirin som att handledning kan vara ett viktigt led i att skapa en god relation och kommunikation med hemmet som kan leda till en bättre vistelse för barnet i den dagliga miljön och en större förståelse för barnet i verksamheten.

6.2. Pedagogernas syn på handledning och på specialpedagogens uppdrag

I den teoretiska analysen av empirin som handlar om pedagogernas syn på handledning och specialpedagogens uppdrag har både den sociala systemteorin och det sociokulturella perspektivet använts vid tolkningen av resultatet. Samtliga pedagoger nämner det positiva med att få handledning i grupp för att lära av varandra genom att lyssna på varandra. Genom den sociala systemteorin kan förståelse ges av att varje deltagare är viktig för att få en hel bild som leder till en ny kunskap. Det sociokulturella perspektivet ger förståelsen för vikten av att lära av varandra och att de egna erfarenheterna och kunskapen ökar i samspelet med arbetslaget eller gruppen. Pedagogerna tog upp det positiva med att specialpedagogen deltog i diskussioner i samband med arbetslagsplanering eller bara genom att närvara i verksamheten skapa sig en bild och förståelse. Genom det sociokulturella perspektivet kan vi förstå att diskussionen med specialpedagogen bidrar till en utveckling då det sker ett erfarenhetsutbyte utifrån den kunskap som finns i gruppen. Kommunikationen mellan pedagoger och specialpedagog har stor betydelse. Med tolkning utifrån den sociala

systemteorin går det att förstå hur viktig varje individs kunskap i diskussionen är för att det ska skapas en förståelse och en helhetsbild. I diskussion mellan pedagog och specialpedagog diskuterades förhållningssätt och hur pedagogen ska bemöta och uttrycka sig i kontakt med vårdnadshavare. Med hjälp av den sociala systemteorin ges en förståelse av hur viktigt det är att hjälpas åt att hitta strategier för att en god kontakt med vårdnadshavare ska skapas. Genom det sociokulturella perspektivet skapas förståelsen för hur viktigt kommunikationen med hemmet är för att det ska gynna barnet. Pedagogerna hade olika syn på specialpedagogens närvaro och roll i verksamheten. Flera pedagoger nämnde avsaknaden av specialpedagogen ute i verksamheten men även det faktum att det inte hade kommunicerats med specialpedagog eller rektor. Med hjälp av den sociala systemteorin går det att förstå att alla kuggarna inte fungerar tillsammans och skapar en helhet när det gäller kommunikation mellan pedagog, specialpedagog och rektor. Det saknas en helhet. Kommunikationen är en viktig del i det sociokulturella perspektivet och utifrån tolkningen av empirin framkommer det tydligt att den saknas i vissa delar. Ett exempel är att det inte fungerat när det handlar om direkt handledning i stunden och upplevelsen av den. Utifrån den sociala systemteorin är det svårt att få en tydlig bild av om pedagog och specialpedagog har samma syn på och upplevelse av vad den direkta handledningen ger. Det kan också utifrån ett sociokulturellt perspektiv vara svårt att få en utveckling och ett gemensamt lärande när kommunikationen har brutit eller uteblivit.

6.3. Hinder och möjlighet för en optimal handledning

I empirin som handlar om möjligheter för en optimal handledning, framkommer att det saknas en kommunikation kring vad handledning kan tillföra. Pedagogerna uttrycker att de vill kunna påverka innehållet i handledningen och specialpedagogerna uttrycker att pedagogerna inte har kunskap om vad handledning kan bidra med och därför inte efterfrågar den. Här visar analysen av empirin att det inte finns ett samarbete mellan de olika professionerna. Båda professionerna uttrycker behov och vilja men samarbete och samsyn saknas. I analysen av utifrån en social systemteori blir det tydligt att alla delarna inte samspelar och bildar en helhet med förståelse. Utifrån det sociokulturella perspektivet framkommer det att utan kommunikation kring handledning kan inte verksamheten utvecklas. I empirin till studien framkommer det att det finns önskemål och förväntningar på handledning men avsaknad av tid upplevs som ett hinder. De båda yrkesgrupperna har olika syn när det kommer till bristen på tid då pedagogerna anser att de skulle kunna få in handledning med genomgång av organisationen. Genom en analys ur den sociala systemteorin ges en förståelse för vad det kan göra med hela verksamheten när inte yrkesgrupperna kommunicerar. Det sociokulturella perspektivet visar tydligt att bristen av samsyn försvårar lärandet och utvecklingen. Med kommunikation samt att alla professioner med rektorn i spetsen börjar kommunicera och lära av varandra så finns det stora möjligheter att skapa en samsyn och samverka som ett kugghjul.

7. Diskussion

Diskussionerna redovisas var för sig vilket innebär att först diskuteras metodvalet och därefter resultatet av empirin.

7.1. Metoddiskussion

Vi valde att lägga upp studien kvalitativt med intervjuer som insamlingsmetod, detta anser vi har gjort det möjligt för oss att besvara studiens frågeställningar. Genom att använda oss av en öppen frågeguide har vi härifrån sedan kunnat se vad respondenterna intresserat sig för och lagt vikt vid att ställa olika följdfrågor till de olika respondenterna och detta gav möjlighet och utrymme för varje respondent att ge sin tolkning av frågeställningen. En nackdel med denna metod som kan försvåra analysen är att intervju med öppna frågor kan tendera att ge irrelevant information som inte är av intresse för studien vilket i sin tur kan leda till mängder av material som ska bearbetas i syfte att lyfta ut och ta tillvara relevant innehåll (Harboe, 2013 & Larsen, 2018). Då valet föll på att intervju fler pedagoger än specialpedagoger skulle det kunna ge en större empiri med pedagogernas tankar och uppfattningar. Eftersom intervjuerna med specialpedagogerna bidrog till en större empiri per intervju blev det en bra jämvikt (Stukát, 2014).

Vi valde att dela upp intervjuerna oss emellan trots det tidskrävande arbetet med transkriberingen. Detta har möjliggjort för intervjuer av fler respondenter än planerat. Hade vi valt att sitta med båda på varje intervju så hade vi troligtvis fått med oss mer av den kommunikation som inte hörs men då hade antalet respondenter fått minskas för att det tidsmässigt skulle vara rimligt (Kvale & Brinkmann 2014). Att spela in vid intervjutillfällena istället för att skriva anser vi vara rätt beslut eftersom inspelningarna kan lyssnas på vid flera tillfällen vilket ger möjlighet att observera ny information. Samtidigt kan vi inte bortse från att intervjueffekten kan ha påverkat respondenterna och det faktum att deras svar kommer att analyseras. Det kan även vara så att de vill imponera på intervjuaren och visa på kunskap och erfarenhet som inte överensstämmer med verkligheten (Larsen, 2018). Hade valet fallit på gruppintervjuer så kanske någon av respondenterna hade känt en större trygghet samt att deltagarna kunnat ta del av varandras utsagor och de framkommit något av vikt för resultatet. Samtidigt är det möjligt att den enskilde respondentens uppfattning om någon fråga inte kommit fram. Något som skulle kunna påverka är om den starkaste rösten lagt an tonen och på det viset påverkat utfallet av intervjun (Larsen, 2018). Valet att transkribera vårt eget material och inte lyssna på varandras intervjuer kan också ha gjort att man blev färgad av intervjun och inte hörde nyanser i samtalet som den andra av oss kanske hade gjort (Larsen, 2018). Hade vi valt videoinspelning till intervjuerna hade vi även kunnat ta del av respondenternas kroppsspråk men detta valdes bort då vi med tidigare erfarenhet troligtvis haft svårare att få tag på respondenter pga. att det skulle kunna upplevas som lite mer känsligt och sårbart etiskt sett (Vetenskapsrådet, 2017). Det hade också blivit för mycket material att gå igenom i förhållande till arbetets storlek (Stukát, 2014). Pilotintervjuerna var bra som värdemätare av de frågor vi tänkt oss skulle ge svar på de frågor vi ställt. Om vi inlett med intervjuerna

som var tänkta som empiri till detta arbete utan att ha provat frågorna innan hade det troligtvis gett en justering av forskningsfrågorna eller gjort att vi fått lägga mer tid på nya intervjuer (Kvale & Brinkman, 2014 & Larsen, 2018). Om studien hade varit kvantitativ och empirin hade byggts på enkätsvar så hade vi inte haft möjlighet att förändra frågeställningen utifrån respondentens svar. Möjlighet hade heller inte getts till följdfrågor eller utrymme till förtydligande av respondenternas ursprungssvar. Vi hade troligtvis fått räkna med ett bortfall av antal respondenter som svarat (Larsen, 2018). Med utgångspunkt i en kvalitativ metod valde vi ett mindre antal respondenter för att det tidsmässigt skulle vara genomförbart och det har lett till att resultatet inte kan generaliseras (Denscombe, 2016).

Valet av att använda en fenomenologisk ansats som metod under genomförandet av intervjuer och bearbetning av empirin gjorde det möjligt att tolka enskilda individers uppfattning och upplevelse (Kroksmark, 2007, Denscombe, 2018 & Ahlberg, 2012). Det är fortfarande endast en av oss som har tolkat var och en av respondenterna men genom att lyssna på inspelningarna samt läsa transkriberingen vid ett flertal tillfällen har nya iakttagelser kunnat göras under hela processen. Det har dock i enlighet med fenomenologin varit viktigt att inte lägga egna värderingar i det som framkommit under intervjuerna utan vi har återgett det som respondenterna sagt utan att göra egna reflektioner eller tolkningar (Denscombe, 2018).

7.2. Resultatdiskussion

I den följande diskussionen har det empiriska materialet sammanställts gjorts, analyserats och kopplats till relevant forskning och litteratur, i relation till var och en av forskningsfrågorna.

7.2.1. Specialpedagogernas syn på handledningsuppdraget

Specialpedagogerna i studien beskriver sitt handledningsuppdrag som varierande och mångfacetterade. Handledningen kan vara enskilt, i grupp eller rådgivande. Enligt högskoleförordningen (SFS 2007:638) är en viktig del i specialpedagogens uppdrag att vara en kvalificerad samtalspartner och rådgivare till kollegor och annan berörd personal. Flera av specialpedagogerna upplever att de erbjuder enskild handledning men att det sällan är som erbjudandet utnyttjas. Andra specialpedagoger upplever att de har viss enskild handledning och att den då oftast är konsultation av rådgivande och problemlösande karaktär. Någon specialpedagog lyfte att det känns som att pedagogerna vill ha ett quickfix för att lösa ett aktuellt problem. Enligt forskning (Bladini, 2004 & Sundqvist, 2012) är rådgivande handledning en metod som efterfrågas bland pedagoger. Lauvås och Handal (2015) menar att då arbetslag eller enskilda pedagoger saknar den kompetens som krävs, får handledningen en rådgivande karaktär för att det sedan ska kunna ske en utveckling. Renblad och Brodin (2014) menar att specialpedagogen med sin kompetens kan lyfta arbetet vidare och ge det nya infallsvinklar. Gustavsson (2012) beskriver specialpedagogens två olika roller, dels som expert dels som den som har kunskap att ställa

perspektivutvecklande frågor. Genom att som en specialpedagog beskrev det, backa bandet när det blir fokus på snabba lösningar kan man se det som att byta perspektiv och få pedagoger att vara med i lösningarna i stället för att dessa endast ska komma från specialpedagogen. Bladini (2007) skriver att även om det är en rådgivande handledning så bör specialpedagogen med sin kompetens och profession vidga pedagogernas perspektiv. Möllås et al. (2017) beskriver uppdraget handledande specialpedagog som svårt då det skiljer sig efter behov och förutsättningar i olika verksamheter. I studien från Takala et al. (2015) jämförs tankar från svenska och finska studenter inför sin kommande profession inom specialpedagogiken, kan konstateras att det ofta blir rådgivande handledning som efterfrågas i de bägge länderna. Samtliga specialpedagoger i studien upplevde att det var övervägande handledning i grupp som efterfrågades av pedagogerna. Grupphandledningen kan fungera som kollegialt lärande och skapa samhörighet och samsyn och utveckla en arbetslagskänsla. Detta genom att man tar tillvara på kunskaper som återfinns inom gruppen samt ger feedback och stöd till varandra. Förhoppningsvis leder detta till en verksamhetsutveckling (Carlsson Kendall, 2015; Gjems, 1997; Killén, 2008; Skolverket, 2013; Timperly, 2013 & Åberg, 2007). Med hjälp av handledning skapas goda relationer som kan byggas vidare på och resulterar i en gynnsam arbetslagsutveckling (Lauvås och Handal, 2015) Det är viktigt att ha perspektivutvecklande samtal, att se helheten och inte fastna i individperspektiv (Friberg, 2015 & Åberg, 2007). Då det var grupphandledning och gärna rådgivande sådan som efterfrågades så skulle man kunna se en öppning för handledning där. Om lösningarna på problemen kommer från pedagogerna själva med hjälp av specialpedagogen så är det troligt att det ger bäst resultat i verksamheten.

Skolinspektionens rapport (2016) lyfter fram specialpedagogens roll som medutvecklare av lärmiljöerna i verksamheterna. Även i examensförordningen för specialpedagoger (SFS, 2007:638) står det att specialpedagogen ska vara med i utvecklingen av lärmiljöerna. Specialpedagogerna i denna studie ansåg inte att de hade så stor del i det eller att det var ett område som handledningarna behandlade särskilt ofta. En specialpedagog hade haft en större roll i det arbetet tidigare då det fanns ett behov. Ahlberg (2007) skriver att det har skett en förändring i specialpedagogens roll när det handlar om arbetet med lärmiljöerna. Det har blivit mer fokus där istället för att hitta stöd för det enskilda barnet. Specialpedagogerna i denna studie känner att det fortfarande är stort fokus på det enskilda barnet. Samtidigt innefattar lärmiljön flera olika områden, inte bara den fysiska utan även den pedagogiska och sociala. Flera specialpedagoger nämnde att de handleder i förhållningssätt eller om det är oroligt i ett arbetslag, även det är ett lärmiljöarbete. Flera av specialpedagogen nämnde observation som ett arbetsredskap i samband med handledning, observationen och diskussionen efteråt skulle kunna vara en framgångsfaktor i arbete med att förbättra lärmiljön. Specialpedagogerna i studien anser alla att de är med och skapar en förändring i verksamheten. Några av specialpedagogerna beskriver även hur samarbete med vårdnadshavare kan leda till en förståelse och förändring. En specialpedagog berättar om den känsla av tillfredsställelse som infinner sig när man genom handledning är med och för arbetet framåt. Säljö (2005) menar på att utveckling sker och nya kunskaper inhämtas i samtal och möten med andra. Grupphandledning skapar enligt

Killén (2008) möjligheter för utveckling genom kunskaps- och erfarenhetsutbyte. Genom ett relationellt perspektiv som Aspelin (2010) beskriver det, kommunicerar och agerar handledningsgruppen och därmed förstärks relationer och ett förtroende skapas. Genom kommunikation ökar också medvetenheten om den egna rollen i gruppen. I studien varierade det i hur man ser på vikten av att specialpedagogen lägger så mycket tid på föräldrasamtal. En specialpedagog upplevde att hon fick ha samtal som pedagoger borde ha utfört, det kan vara ett tecken på en brist i kommunikationen. Alla runt barnet måste vara medvetna om professionerna olika uppgifter och ansvar.

7.2.2. Pedagogernas syn på handledning och på specialpedagogens uppdrag

Pedagogerna i studien beskriver att de ser på handledning av specialpedagog som ett bollplank eller en coach att lyfta och diskutera pedagogiska dilemman med. De upplever att handledningen är behovsstyrd och inte regelbunden och återkommande. Flera av pedagogerna lyfter att de gärna hade sett mer återkommande och djupare handledning. Carlsson Kendall (2015) och Timperly (2013) beskriver just vikten av att pedagoger ges möjlighet till analys och diskussion för att en förändring ska kunna ske. Lauvås och Handal (2015) bekräftar att de handledda ofta efterfrågar råd och tips som fungerar i praktiken. Pedagogerna i studien nämner att handledning ska behöva vara inplanerad för att den ska bli av. Annars är det en stor risk att pedagogerna tänker de har annat att göra och att det kan finnas pedagoger eller arbetslag som bättre behöver handledningstiden. Specialpedagogerna kan till sitt försvar omöjligt veta att det finns ett behov om ingen säger något. Hade handledningen varit inplanerad hade den blivit genomförd och inga spekulationer angående behov eller tid hade behövt uppstå. Bägge yrkesgrupperna har samma mål men kommunicerar inte det med varandra. Hade det gjorts hade det säkert gått att hitta en lösning i de flesta verksamheter. Pedagogerna i studien beskriver vikten av att kunna få handledning arbetslagsvis. De flesta hade möjlighet att träffas i arbetslaget medan någon hade en önskan om att få den möjligheten. Pedagogerna beskriver hur mycket som kunde utvecklas med hjälp av kollegial handledning. Detta eftersom man besitter olika erfarenhet och olika kunskap. Några pedagoger berättade att arbetslagshandledningen föregicks av en observation i gruppen av specialpedagog. Vissa ansåg att det tog lång tid att få återkoppling på det som specialpedagogen hade uppmärksammat. Palla (2009) beskriver också det gynnsamma med ett lagarbete för att utveckla verksamheten. Carlsson Kendall (2015) talar om att kompetens ofta finns inom arbetslaget och att det då måste finnas arenor för utbyte av denna kunskap och erfarenhet. Bergman och Blomqvist (2012) skriver att det är viktigt att lyfta fram det som fungerar och arbeta utifrån detta. Ahlberg (2016) betonar vikten av samtal i arbetslaget för att hitta strategier och kunna reflektera över arbetet som görs. Tydligare strukturer för hur observation, handledning och återkoppling ska fungera skulle vara betydelsefullt för att inte någon del ska missas. Det skulle vara till fördel för alla inom verksamheten.

Fler av pedagoger nämner behovet av specialpedagogiskt råd, stöd och handledning kring enskilda barn. En pedagog uttryckte tydligt vikten av att specialpedagogen var insatt i den senaste forskningen för att kunna handleda pedagogerna i specifika ämnen eller problem.

Thalin (2012) skriver just om vikten av att specialpedagogen håller sig ajour med den senaste forskningen för att kunna handleda pedagogerna och genom det öka kunskapen, Killén (2008) menar att handledaren också har som uppgift att ge stöd och uppmuntran för att det ska ske en professionell utveckling hos pedagogerna. Killén menar vidare att det är viktigt att handledaren skapar möjlighet för utveckling genom att lyfta fram kunskap och erfarenhet som finns inom handledningsgruppen. Under de senaste 10 åren har undervisningen i specialpedagogik ökat i den generella lärarutbildningen för att det ska finnas en viss baskunskap hos alla pedagoger (Gadler, 2011). Det är enligt Palla (2009) pedagogerna i verksamheten som känner till barngruppens behov bäst. Palla trycker på hur viktigt det är att den generella pedagogiken flätas ihop med specialpedagogiken. Ahlefeldt Nisser (2011) beskriver hur viktigt det är att pedagogerna kliver in och tar ett visst grundansvar specialpedagogiskt även om en specialpedagog finns i verksamheten. Detta hade en av specialpedagogerna i studien erfarenheten av. Hon ansåg att pedagogerna inte riktigt trodde på sin egen kunskap utan om de fick hjälp av specialpedagogen så skulle allt lösa sig. Här kan man se fördelen med att ha inplanerad återkommande handledning för att kunna diskutera och lyfta det som behövs. Specialpedagogerna i studien anser att en av de stora arbetsuppgifterna de ägnar sig åt är just rådgivning medan pedagogerna efterfrågar det ännu mer. Detta skulle behöva diskuteras så att en samsyn kan skapas.

7.2.3. Hinder och möjligheter för en optimal handledning i verksamheterna

För att förutsättning för att nå en optimal handledning ska finnas måste det finnas ett ömsesidigt förtroende mellan specialpedagogen och pedagogerna. Pedagogerna i studien hade delade meningar om specialpedagogens närvaro och funktion i verksamheten. Vissa tyckte att man hade en väldigt lyhörd specialpedagog medan andra ansåg att man inte hade särskilt mycket kontakt eller närvaro av specialpedagogen i sin verksamhet. Specialpedagogerna i studien vittnade om hur viktigt det är att skapa en relation med pedagogerna för att kunna nå önskade mål och att lära tillsammans. De hade även uppfattningen att det tog olika lång tid att nå detta samarbete med de olika arbetslagen och pedagogerna. I forskning och litteratur kan man läsa att detta inte är ovanligt att uppfattningen av uppdraget är olika och även att specialpedagogens roll skiljer sig mellan olika verksamheter (Gadler, 2011; Sundqvist et al., 2014). Aspelin (2010) lyfter fram det relationella perspektivet och vikten av det finns en relation mellan de olika aktörerna samt hur viktig en bra kommunikation är för att detta ska ske. Ahlberg (2001) beskriver vikten av ett gott samarbete mellan pedagoger och specialpedagoger om det ska ske ett lärande i verksamheten. Lauvås och Handal (2015) beskriver att för att nå ett gott arbete och lärande krävs en förståelse och en respekt för varandra. Specialpedagoger och pedagoger beskrev att de hade erfarenheter av direkt handledning i stunden. I grupperna fanns det skilda åsikter om vad man ansåg om denna form av handledning och hur optimalt det var för ett lyckat resultat. Någon specialpedagog tyckte att var bra att lyfta det direkt när det hände något medan någon annan tyckte att det kändes fel. Någon pedagog tyckte att de kändes negativt och felsökande medan någon annan tyckte det var bra att få återkoppling i stunden. Ahlefeldt Nisser (2009) och Assarson (2010) skriver om vikten av att använda kommunikationen som arbetssätt, detta ger en möjlighet för alla att uttrycka sina åsikter och bli lyssnade till.

Aspelin (2010) beskriver det som att hur kommunikation framförs och uppfattas är viktigt i den sociala samklngen. Assarson (2010) och Åberg (2007) menar att en framgångsfaktor i samtal är hur man lägger fram sina åsikter och vilket förhållningssätt man använder sig av. Detta för att pedagogen ska kunna ta till sig budskapet då man har olika bakgrund och referensramar. En pedagog i studien hade fått handledning utan att själv ha bätt om det. Hade detta kommunicerats rätt och handledningen hade genomförts av någon som pedagogen hade en relation till hade troligtvis bilden av handledningen blivit mer positiv och bidragit till en bättre känsla och resultat. Här skulle en utvärdering vara av stor vikt, men det förutsätter att båda parter vågar vara helt ärliga.

Pedagogerna lyfter vikten av att ämnen för handledning måste komma utifrån deras behov och önskemål samt utgå från den kunskap som redan finns. Detta skulle kunna ske genom att specialpedagogen sitter med vid planeringar och lyssnar in samt tar en mer aktiv roll i samtalen. Säljö (2005) och Killén (2008) lyfter båda fram vikten av att handledaren identifierar de behov och önskemål som finns i arbetslaget, men även att man som handledare ger stöd och visar respekt, för att det ska ske en utveckling i gruppen. Även Gjems (1997) och Sahlin (2010) beskriver att initiativet för handledning måste komma från pedagogerna för att det ska ske en utveckling och fördjupad kunskap. Rönnerman (2007) beskriver också vikten av att samtalsämnen kommer ifrån pedagogerna men också hur viktigt det är att specialpedagogen kan ge sin kunskap om teorier och metoder. Då kan handledningsgruppen tillsammans komma fram till hur man ska gå vidare. För att det ska vara möjligt att veta vilken kunskap och kompetens som redan finns krävs det en specialpedagog som är lyhörd och insatt i verksamheten. Någon av specialpedagogerna i studien funderade på att be om feedback från pedagogerna efter handledning. Det kunde vara hjälpsamt för att få veta om det är rätt inriktning på det som diskuteras samt hitta ytterligare behov. Det finns en önskan hos specialpedagogerna om en samsyn hos alla aktörer kring handledning som arbetsredskap i syfte att skapa förändring, att delge kompetens och att utveckla verksamheten. Forskning påvisar vikten av att pedagoger får möjlighet att reflektera över sin verksamhet och gärna tillsammans med specialpedagog (Palla, 2009). Men att tid för detta måste vara avsatt och klargjort för alla parter (Ahlefeld Nisser, 2017). För att detta ska vara möjligt krävs det enligt Fischbein (2007) och Sundqvist (2012) att rektorn har kunskap och förståelse för vikten av att avsätta tid för handledning och reflektion. Det här är en organisatorisk fråga som borde kunna gå att lösa med hjälp av kommunikation mellan specialpedagog, pedagog och rektor. I samtliga verksamheter som informanterna representerar skulle det vara gynnsamt med en dialog om hur utrymme för handledning ska kunna skapas samt vad den kan bidra till. Det största hindret för att nå optimala specialpedagogiska handledningen uttrycker både specialpedagoger och pedagoger är att det inte är avsatt tid för schemalagd handledning. Tiden som finns i nuläget är planeringstiden och därmed faller valet oftast på planering. Pedagogerna måste få möjlighet till att få handledning för att veta vad de annars väljer bort. Bristen på tid för pedagogerna att prioritera handledning kan konstateras vara ett hinder i både Sverige och Finland enligt studien från Takala et al. (2015). Forskning av Ahlefeld Nisser (2017) visar att medan vissa kommuner avsätter tid och lösgör pedagoger för att

kunna genomföra handledning finns det i andra kommuner ingen organisation för detta. Ahlfeld Nissers (2009) avhandling visar att när tid har avsatts för kollegial handledning med specialpedagog ger det goda resultat. Samtidigt säger avhandlingen att handledningen och djupa samtal inte får det utrymme i verksamheten som det borde få. Sundqvist (2012) menar att behovet och vikten av handledning måste synliggöras och rektor måste ha kunskap om vad handledning innebär. Det kan konstateras hur viktigt kommunikationen är, hade den funnits så hade handledning varit möjlig att planera in.

7.3. Specialpedagogiska implikationer

I examensförordningen för Specialpedagoger (SFS, 2007:638) står att specialpedagogen ska:

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

Utifrån denna text borde det vara självklart att alla specialpedagoger har handledning som en del i sitt uppdrag och lika självklart att alla pedagoger får tillgång till handledning. I denna studie framkommer att det finns lika många tolkningar av handledningsuppdraget som det finns specialpedagoger. Om det inte finns tydliga styrdokument och riktlinjer kring handledning som beskriver hur den ska bedrivas, i vilken omfattning den ska bedrivas och vad den ska innefatta, kommer det inte att finnas en samsyn kring specialpedagogisk handledning. Om inte pedagogerna i verksamheten har kunskap om vad specialpedagogen kan bidra med kommer handledning heller inte att efterfrågas av pedagogerna. Vidare måste skolledare och rektorer ha kunskap om specialpedagogens roll som handledare om de ska se handledning som något som kan bidra till utveckling av verksamheten. För att specialpedagogen ska få möjlighet att bedriva det arbete som är beskrivet i examensförordningen krävs det att kunskapen om specialpedagogens uppdrag blir känd av alla aktörer och att det ges tid och utrymme för specialpedagogisk handledning på förskolor och skolor runt om i landet.

7.4. Vidare forskning

Efter att resultatet har analyserats och diskuterats så skulle det finnas intresse och behov att forska vidare inom följande områden:

- Skillnaden mellan specialpedagogens uppdrag i förskola och skola
- Rektorns syn på Specialpedagogens uppdrag som handledare
- Hur skulle man kunna implementera specialpedagogens roll handledare i verksamheten

8. Sammanfattning av arbetet

Genom litteratur, forskning och insamling av empiri framkommer att det finns en otydlighet kring specialpedagogens roll som kvalificerad samtalspartner och även när det handlar om vad specialpedagogisk handledning kan bidra med. I studien framkommer att det finns viss kunskap om och även önskemål om handledning men att bristen på kommunikation mellan pedagoger, specialpedagoger och rektorer gör att handledning inte blir en del av verksamheten. Det saknas en samsyn kring hur handledning kan användas som ett verktyg i förändring- och förbättringsarbetet. Ett tydligt hinder som framkommer i studien är bristen på tid avsatt för handledning. Detta lyfts av såväl pedagoger som specialpedagoger.

Förväntat kunskapsbidrag:

Bidra med kunskap när det gäller hur specialpedagogens roll som handledare upplevs av specialpedagoger och pedagoger i olika skolverksamheter samt vilka förväntningar och önskemål om handledning som finns hos respondenterna.

Syfte och frågeställning:

Syftet med studien är att genom intervjuer med pedagoger och specialpedagoger skapa en bild av hur handledningsuppdraget är utformat i verksamheten. Hur den upplevs och vilka förväntningar och önskemål som finns hos pedagoger och specialpedagoger när det gäller handledning som arbetsredskap i förändring- och utvecklingsarbete.

Forskningsfrågorna i studien är följande:

- * Hur ser specialpedagogerna på handledningsuppdraget
- * Vilken syn har pedagogerna på handledning och hur uppfattar de specialpedagogens uppdrag
- * Hur ser informanterna på hinder och möjligheter för en optimal handledning i verksamheten

Teoretiskt ramverk:

Inom specialpedagogiken kan vara svårt att använda en enda teori då det inte finns någon självklar sådan för alla specialpedagogiska områden, föll valet i denna studie på att använda ett teoretiskt ramverk med den sociala systemteorin och ett sociokulturellt perspektiv. För att kunna besvara frågorna i syftet anser vi oss behöva båda teorierna.

Metod:

Metoden som är använd i studien är kvalitativ och bygger på intervjuer med öppna frågor utifrån en frågeguide. Denna frågeguide är utformad på två olika sätt i syfte att få den empiri som behövs för att kunna besvara frågeställningarna i syftet. En frågeguide till pedagoger och en till specialpedagoger då vi valt att ha respondenter från dessa kategorier. Respondenterna bestod av sex specialpedagoger och åtta pedagoger verksamma inom förskolan eller grundskolan. De kom från tre olika mindre kommuner.

Intervjuerna som är empirin till denna studie föregicks av pilotstudier för att kunna utvärdera frågorna så att all information som skulle behövas för att svara på forskningsfrågorna skulle kunna gå att få svar på. Genom att använda en fenomenologisk ansats gavs den enskilde respondenten utrymme att uttrycka egen erfarenhet och uppfattning utan att resultatet blev påverkat av intervjuarens bakgrund och egen erfarenhet. Intervjuerna spelades in via mobiltelefon för att sedan direkt läggas över till en dator med pinkod. Därefter genomfördes transkribering av den insamlade empirin.

Resultat:

Resultaten visar att det finns en variation när det gäller uppfattningen om handledningsuppdraget hos både pedagoger och specialpedagoger. Det framkom även att det finns en otydlighet i det specialpedagogiska uppdraget hos pedagogerna. Det finns hos pedagogerna flera olika upplevelser och åsikter angående hur tillgängliga, lyhörda och närvarande specialpedagogerna är i verksamheten. Förutsättningarna i tid avsatt för handledning var också något som skiljde sig mellan de olika specialpedagogerna.

Teoretisk analys:

Med systemteorin analyseras helheten i verksamheterna som specialpedagogerna och pedagogerna representerar och hur viktig varje del dvs människorna är i systemet för att det ska skapas en helhet. Med inspirationen ur en fenomenologisk ansats analyseras varje del i kugghjulet samt vikten av vad var och en av respondenterna tänker, uttrycker och förmedlar. Det sociokulturella perspektivet har använts för att analysera det som händer med människorna i det här kugghjulet. Där ser man hur viktigt kommunikationen och relationen är för att få till en bra verksamhet.

Specialpedagogiska implikationer:

Studiens resultat leder till slutsatsen att det behövs tydliga riktlinjer och bättre kunskap kring specialpedagogen som kvalificerad samtalspartner och handledning som arbetsredskap. Kunskapen om specialpedagogen som handledare bör implementeras och förtydligas hos pedagoger och rektorer. Utan samsyn och kunskap är det svårt för specialpedagogen att utföra uppdraget som samtalspartner och handledare.

Förslag på vidare forskning inom området:

- Skillnaden mellan specialpedagogens uppdrag i förskola och skola
- Rektorns syn på specialpedagogens uppdrag som handledare
- Hur ska man kunna implementera specialpedagogens roll som handledare

Referenslista

Ahlberg, A. (2001). *Lärande och delaktighet*. Sweden: Studentlitteratur

Ahlberg, A. (2007). *Specialpedagogik- ett kunskapsområde i utveckling*. Nilholm, C. & Björck-Åkesson, E. (red.) *Reflektioner kring specialpedagogik- sex professorer om forskningsområdet och forskningsfronterna* [Elektronisk resurs]. Stockholm: Vetenskapsrådet

Ahlberg, A (2012) *Specialpedagogisk forskning en mångfasetterad utmaning*. Lund: Studentlitteratur

Ahlberg, A. (2016). *Specialpedagogik i ideologi, teori och praktik: att bygga broar*. Stockholm: Liber.

Ahlefeld Nisser, D.von. (2009). *Vad kommunikation vill säga: en iscensättande studie om specialpedagogers yrkesroll och kunskapande samtal* (Doktorsavhandling, Högskolan Dalarna, Akademin Utbildning, hälsa och samhälle, Pedagogik). Hämtad från: <http://www.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A523384>

Ahlefeld Nisser, D. von. (2011). *Kunskapande samtal i (special)pedagogisk verksamhet*. I: Å.Bartholdsson & E. Hultin (red.). *Praktiknära utbildningsforskning vid Högskolan Dalarna*. Falun: Högskolan Dalarna.

Ahlefeld Nisser, D. (2014). *Specialpedagogers och speciallärares olika roller och uppdrag- skilda föreställningar möts och möter en pedagogisk praktik*. *Nordic Studies in Education*. Vol. 34, nr 4, s. 246-264. <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:du-14197>

Ahlefeld Nisser, D. von (2017). *Can collaborative consultation, based on communicative theory, promote an inclusive school culture?* *Issues in educational research*, 27(4). 874-891. ORCID-id: [0000-0002-3228-9430](https://orcid.org/0000-0002-3228-9430)

Aneer, L. (2010). *Kunskap och bedömning- Etiska ställningstaganden*. I: R. Helldin & B. Sahlin (red.). *Etik i specialpedagogisk verksamhet* (s. 155-173). Lund: Studentlitteratur AB.

Aspelin, J. (2010), *Sociala relationer och pedagogiskt ansvar*. Malmö: Gleerups.

Assarson, I. (2010). *Subjektivering på tvärs? I: R. Helldin & B. Sahlin (red.). Etik i specialpedagogisk verksamhet* (s. 97-118). Lund: Studentlitteratur.

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

- Björck-Åkesson, E. (2007). Specialpedagogik- ett kunskapsområde med många dimensioner. I C. Nilholm & E. Björck-Åkesson (red.) *Reflektioner kring specialpedagogik- sex professorer om forskningsområdet och forskningsfronterna*. Stockholm: Vetenskapsrådet.
- Bladini, K. (2004). *Handledning som verktyg och rum för reflektion. En studie av specialpedagogers handledningssamtal*. Karlstad Universitet.
- Bladini, K. (2007). Specialpedagogers handledningssamtal som verktyg och rum för reflektion. I: Kroksmark, Tomas & Åberg, Karin. (Red.). *Handledning i pedagogiskt arbete*, 199-224.. Lund: Studentlitteratur.
- Bryman, A. (2015). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Stockholm: Liber AB.
- Carlsson-Kendall, G. (2015), *Elever med neuropsykiatriska svårigheter, vad gör vi och varför?* Lund: Studentlitteratur
- Denscombe, M. (2018). *Forskningshandboken: för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. (Fjärde upplagan). Lund: Studentlitteratur.
- Fischbein, S. (2007). Specialpedagogik i ett historiskt perspektiv. I: C. Nilholm & E. Björck-Åkesson (red.) *Reflektioner kring specialpedagogik- sex professorer om forskningsområdet och forskningsfronterna* [Elektronisk resurs]. Stockholm: Vetenskapsrådet.
- Friberg, B. (2015). Centrala färdigheter. Hakvoort,. I: I. Hakvoort & B. Friberg (red.). *Konflikthantering i professionellt lärarskap*. (s. 91-130). Malmö: Gleerup.
- Gadler, U. (2011). En skola för alla – gäller det alla?: Statliga styrdokuments betydelse för skolans verksamhet. Doctoral Thesis. Växjö, Kalmar: Linnéus university press.
- Gjems, L. (1997). *Handledning i professionsgrupper*. Lund: Studentlitteratur.
- Gustavsson, A. (2012). Pedagogers dilemman i arbetet med barn- en möjlighet för lärande samt utveckling av pedagogiska miljöer. I:K. Bladini & M. Naeser (Red.) *Det handlar om samtal*. s. 11-25. Karlstad: Regionalt utvecklingscentrum.
- Harboe, T. (2013). *Grundläggande metod - Den samhällsvetenskapliga uppsatsen*. Malmö: Gleerups

Killén, K. (2008). *Professionell utveckling och handledning*. Lund: Studentlitteratur.

Kroksmark, T. (2007): Fenomenografisk didaktik – en didaktisk möjlighet. *Didaktisk Tidskrift*, 17(2-3), 1-50. Hämtad från:
<http://www.tomaskroksmark.se/Fenomenografiskdidaktik%202007.pdf>

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

Larsen, A K. (2018). *Metod helt enkelt. En introduktion till samhällsvetenskaplig metod*. Malmö: Gleerups

Lauvås, P. & Handal, G. (2015). *Handledning och praktisk yrkest teori*. Lund: Studentlitteratur.

Möllås, G. Gustafson, K. Klang, N & Göransson, K (2017)
Specialpedagogers/speciallärares arbete i den dagliga skolpraktiken - En analys av sex fallstudier. Karlstad University Studies 2017:27. Forskningsrapport.

Nilholm, C. (2016). *Teori i examensarbetet: en vägledning för lärarstudenter*. Lund: Studentlitteratur.

Palla, L. (2009). *En förskola för alla: Tre artiklar om förskola och (special)pedagogik*. Specialpedagogiska rapporter och notiser från Högskolan Kristianstad, Nr 3.

Renblad, K. & Brodin, J. (2014). Behövs specialpedagoger i förskolan?. *Socialmedicinsk Tidskrift*. :4, s. 384-390.

Rönnermann, K. (2007). *Handledning i ljuset av aktionsforskning*. I: Kroksmark, Tomas & Åberg, Karin. (Red.). *Handledning i pedagogiskt arbete*, 99-118.. Lund: Studentlitteratur AB.

Sahlin, B. (2010). *Specialpedagogiskt samtalsledarskap*. I: R. Helldin & B. Sahlin (red.). *Etik i specialpedagogisk verksamhet* (s. 73-95). Lund: Studentlitteratur.

Skolinspektionen (2016). *Skolans arbete med extra anpassningar, kvalitetsgranskningsrapport*. Stockholm: Fritzes

Skollagen (2010:800): med lagen om införande av skollagen (2010:801). 7., [uppdaterade] uppl. Stockholm: Wolters Kluwer; 2016.

Skolverket (2016). *Läroplan för förskolan Lpfö 98*. ([Ny, rev. utg.]). Stockholm: Skolverket.

Skolverket (2013). *Forskning för klassrummet. Vetenskaplig grund och beprövad erfarenhet i praktiken*. Stockholm: Fritzes.

Stukát, S. (201). *Att skriva examensarbete inom utbildningsvetenskap*. (2. uppl.) Lund: Studentlitteratur.

Sundqvist, Christel (2012), *Perspektivmöten i skola och handledning lärarens tankar om specialpedagogisk handledning*. Åbo: åbo akademins förlag.

Sundqvist, C, Ahlefeldt Nisser, D. von. & Ström, K. (2014). Consultation in special needs education in Sweden and Finland: a comparative approach. *European Journals of Special Needs education* 29:3. 297-312. <https://doi.org/10.1080/08856257.2014.908022>

Svenska UNESCOrådet (2006). *Salamanca deklARATIONEN och Salamanca+10*. Svensk författningssamling.

Svensk författningssamling. SFS. 2007:638. *Förordning om ändring i högskoleförordningen (1993:100)*. Stockholm: Utbildningsdepartementet.

Svensk författningssamling. SFS. 2011:186. *Svensk författningssamling. Examensförordning för speciallärarexamen*. Stockholm: Utbildningsdepartementet.

Säljö, R. (2005). *Lärande i praktiken*. Stockholm: Prisma.

Takala, M., Wickman, K., Uusitalo-Malmivaara, L. & Lundström, A. (2015). Becoming a special educator- Finnish and Swedish students' views on their future profession. *Education Inquiry*. 6(1). 25-51. <https://doi.org/10.3402/edui.v6.24329>

Thalin, L. (2012). Samtalspartnerns 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: Regionalt utvecklingscentrum.

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

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

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

Bilaga 1

Frågeguide 1; Intervju med specialpedagog

Inledande frågor:

Hur många år i yrket / har du arbetat som utbildad specialpedagog innan du påbörjade din utbildning?

Hur många år på denna arbetsplats?

Grundutbildning innan specialpedagogutbildningen?

Vilket år tog du din specialpedagogexamen?

1. Vad betyder ordet handledning för dig?
2. Hur ser ditt handledningsuppdrag ut?
3. Hur stor del av din arbetstid uppskattar du att du ägnar åt handledning?
4. Handledning enskilt/ grupp?
5. Vilka ämnen dominerar handledningen (om det finns några)?
6. Skillnad på samtalens innehåll?
7. Hur uppfattar du att pedagogerna i din verksamhet ser på handledning? Hur ser behovet ut?
8. Vilket syfte upplever du att den specialpedagogiska handledningen har?
9. Hur upplever du angående omfattningen av ditt handledningsuppdrag?
10. På vilket sätt upplever du att ditt specialpedagogiska uppdrag påverkar verksamheten?
11. Hur utvärderas handledningen?
12. Om du fick önska fritt, hur skulle ditt optimala handledningsuppdrag se ut då?

Bilaga 2

Frågeguide 2; Intervju med pedagog

Inledande frågor:

Utbildning?

Hur många år i yrket?

Hur många år på arbetsplatsen?

1. Vad innebär (ordet/begreppet) handledning för dig?
2. Hur är den specialpedagogiska verksamheten organiserad i din verksamhet?
3. Hur ofta får du handledning av en specialpedagog?
4. Hur ser handledningen ut? Grupphandledning eller enskild handledning?
5. Vem beslutar om handledning / Vad är det som avgör att det blir handledning?
(pedagoger, ledning, annat)
6. Vilka ämnen diskuteras på handledningen?
7. Vad vill du få ut av handledningen? (diskussion, råd, lösningar)
8. Hur utvärderas handledningen?
9. Inom vilka arbetsområden känner du att handledning av specialpedagog har varit/ hade varit gynnsam?
10. Om du fick önska fritt, hur skulle en optimal handledning se ut i din verksamhet?

Bilaga 3

Missivbrev

Vi heter Catarina Oskarsson och Annett Wissel och läser den sjätte och sista terminen på Specialpedagogprogrammet vid Högskolan Kristianstad. Utbildningen avslutas med ett examensarbete som sträcker sig över hela vårterminen.

Examensarbetet kommer att handla om hur pedagoger och specialpedagoger ser på handledning som metod för verksamhetsutveckling. En del av underlaget kommer att bestå av intervjuer med de bägge yrkeskategorierna. Intervjun kommer om du tillåter att spelas in och transkriberas och därefter kommer röstinspelningen att raderas, Det är endast vi två som kommer att lyssna till intervjuerna.

På specialpedagog- och speciallärarprogrammet vid Högskolan Kristianstad skriver studenterna ett självständigt arbete under sin sista termin. I detta arbete ingår att göra en egen vetenskaplig studie med utgångspunkt i en forskningsfråga som kommit att engagera studenterna under utbildningens gång. Till studien samlas ofta material in vid olika verksamheter, i form av t.ex. intervjuer, enkäter och observationer. Ansvarig för dina personuppgifter är Högskolan Kristianstad. Enligt EU:s dataskyddsförordning har du rätt att kostnadsfritt få ta del av de uppgifter om dig som hanteras i studien, och vid behov få eventuella fel rättade. Det självständiga arbetet motsvarar 15 högskolepoäng. När detta har blivit godkänt publiceras det i databasen DIVA

<https://www.hkr.se/om-hkr/organisation/laranderesurscentrum/publicering/>

För att leva upp till forskningsetiska principer så använder vi oss av Vetenskapsrådets forskningsetiska principer, <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf>, som bl.a. innebär följande :

- 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.

Catarina Oskarsson & Annett Wissel

.....

Kontaktuppgifter:

Telefonnummer Catarina: xxxx-xxxxxx, Annett: xxxx-xxxxxx

E-mailadress

Ansvarig lärare/handledare:Lisbeth Ohlsson,

Kontaktuppgifter Högskolan i Kristianstad:

www.hkr.se

044-2503000

Samtyckesblankett

Jag har tagit del av ovanstående information och samtycker till att delta i studien:

Ja O

Nej O

Ort:..... Datum:.....

Namn:

Namnförtydligande

Återlämnas till.....senast den.....

