

Handledningsguide

För att komma igång med kollegial handledning av skolteam som arbetar med MVP-programmet





Disclaimer! The content of this document represents the views of the author only and is his/her sole responsibility. The European Commission does not accept any responsibility for use that may be made of the information it contains.



Handledningsguide

Handledningsguiden erbjuder en struktur för kollegial handledning av de skolteam som arbetar med MVP-programmet. Handledningen syftar till att underlätta och möjliggöra samtal kring de pedagogiska utmaningar som genomförandet av lektioner med åskådarsats kan skapa.

Vem bör leda handledningen?

För att kunna handleda personal som genomför MVP-lektioner behövs kunskap om lektionernas övergripande syfte och innehåll. Det är en fördel om personen som ansvarar för handledningsstödet själv har arbetat med MVP eller liknande program som rör våld och genus. Det underlättar också om personen är bekant med fältet pojkars och mäns våld i allmänhet, samt våld i nära relationer i synnerhet. Vidare är kunskap kring grupprocesser och arbete med ungdomar till hjälp för att kunna tillhandahålla ett givande stöd till ledarna som genomför lektionerna.

Varför behövs handledning?

Att samtala om pojkars och mäns våld sätter sina spår. Exempelvis kan deltagarna efter lektionerna komma att vända sig till ledarna med egna erfarenheter av våld. Den typen av berättelser kan ibland upplevas som svåra att härbärgera. Vidare kan själva genomförandet av lektionerna föda motstånd bland deltagarna. Därav blir det viktigt att det finns avsatt tid för ledarna att kunna dela sina erfarenheter med andra, samt att de kan få stöd i hur pedagogiska dilemman i genomförandet kan lösas.

Handledning behövs för att:

- hitta lösningar på dilemman i genomförandet
- möjliggöra lärande för ledare
- dela ansvar och härbärgera erfarenheter tillsammans
- byta erfarenheter - både positiva och negativa sådana
- kvalitetssäkra lektionerna

Handledning bör prioriteras för att arbetet med deltagarna i sin tur ska kunna kvalitetssäkras. De som förväntas lära andra, men som även själva förväntas gripa in som aktiva åskådare, behöver kontinuerligt stöd för att kunna genomföra ett kvalitativt och tillfredsställande arbete.

Handledning ska vara en plats för reflektion och återhämtning. För att detta ska vara möjligt behövs det ett tryggt rum. Ett sätt att skapa trygga samtalsrum är att komma överens om samtalsregler, exempelvis att det som sägs i rummet stannar i rummet. Om det är ett barn som far illa får det aldrig stanna i rummet, men om en personal väljer att berätta något av mer privat karaktär så får inte den berättelsen lämna rummet. Ledarna behöver ett sammanhang där de kan känna sig trygga att dela, men även få stöd och motivation



från andra.Handledning blir förhoppningsvis ett rum för lärande, både för gruppen och för varje enskild ledare. För att möjliggöra det behöver handledning pågå kontinuerligt över tid.

När en lektionsserie väl pågår är det önskvärt att ha handledning minst en gång i månaden för att få stöd i själva genomförandet. Om möjlighet finns är det värdefullt att ha tätare handledningsmöten i början av en lektionsserie för att underlätta processen.

Handledningens fokus

Fokus i handledning bör vara på:

- Dilemman som uppkommer i genomförandet
 - *Exempelvis: ingen pratar, de lyssnar inte på varandra, övningen går inte att genomföra, de vill inte delta, de protesterar*
- Härbärgera ungas erfarenheter
 - *Att möjliggöra samtal kring våld kan resultera i att deltagarna berättar om våldserfarenheter eller pågående utsatthet. Informationen kan behöva delas med andra för att gruppledarna ska känna sig trygga i sitt arbete.*
- Byta erfarenheter och kunskap

Om lektionsinnehållet (filmklipp, övningar osv) inte fungerar behöver det diskuteras igenom så att skolteamet tillsammans kan skapa ett mer kontextanpassat innehåll. Det är viktigt att på förhand diskutera igenom och enas om ifall anpassningsarbetet ska ske på handledningstiden. Är det svårt att hitta annan tid bör anpassning av lektionerna prioriteras för att pedagogisk handledning ska bli så givande som möjligt.

Handledaren är den som är huvudansvarig för att "rätt sak avhandlas". Om det inte finns en extern handledare kan det vara till hjälp att utse en av ledarna från skolteamet som blir ansvarig för att formen för handledningen hålls. Ansvaret kan sedan rotera så att det nästa gång är en annan ledare som får ansvaret.

De hjälpmedel som finns förutom metoden som presenteras nedan, är att dela upp handledningstiden så att varje ledarpar (brukligt att arbeta i par) vet hur mycket tid det har till sitt förfogande. Inventera gruppens dilemman genom en runda, dela sedan upp tiden så att alla får lika mycket talutrymme.¹ Den som är ansvarig ser till att tiden hålls. Vidare behöver handledaren gränsa om ledarna lämnar ämnet, men också sammanfatta vad som diskuterats för att bibehålla fokus på aktuellt tema.

Handledningstillfällena är ett lärande som bör dokumenteras. Samtidigt är det konfidentiella samtal där ledarna ska känna sig fria att tänka högt. Det som är möjligt att skriva ner är därför lösningar på olika dilemman, erfarenheter som kan vara värdefulla att föra vidare till andra eller ny kunskap i frågan

¹ Om gruppen består av åtta personer och handledningen pågår i två timmar så får varje par ca 30 min var.



(exempelvis filmklipp, ny forskning och annat). En person bör få ansvaret att skriva ner vad som diskuterades i stora drag.

Handledningens upplägg

Handledningsgruppen kan bestå av 8-10 personer. Blir den större räcker inte två timmar som är en bruklig tid. Om antalet gruppleddare är fler än tio bör antingen två handledare finnas på plats för att kunna ta varsin mindre grupp eller så bör gruppen delas i två så att handledningen kan ske vid olika tillfällen.

Innan ledarna kommer till handledningen bör de ha tänkt igenom sina behov med sin ledarpartner, för att därigenom underlätta samtalet under de två timmar som finns tillhanda. Påminn om detta i kallelsen till handledning:

- Är det något som skaver?
- Är det något som inte fungerar?
- Är det något i samarbetet som skaver?
- Är det något i programmet som försvårar genomförandet osv.?

Fördelen med att förbereda sig är att handledningsträffarna kan bli mer effektiva och meningsfulla. Varje handledning börjar med en runda för att få kunskap om ledarnas behov, dilemman eller utmaningar. Ledarna arbetar i par och bör därför uppmuntras att tänka kring gemensamma dilemman i första hand.

När behoven är tydliggjorda görs en prioritering och tiden delas upp. Nästa steg blir att varje par berättar om sitt dilemma och de andra lyssnar och ställer frågor för att förstå dilemman bättre. För att fördjupa samtalet får de andra sedan tänka högt kring parets dilemma och ”dilemmaägarna” får lyssna. Parets tid avslutas med att de får reflektera kring vad som kan hjälpa dem i deras situation. Förhoppningen är att samtalsmetoden kan hjälpa paret att hitta en väg att komma vidare ur sitt dilemma.

Problemorienterad hjälpgrupp

Det finns många metoder för handledning och stöd. Den handledningsmodell som vi har valt att arbeta utifrån är främst inspirerad av en metod som heter ”problemorienterad hjälpgrupp”. Det är en lösningsfokuserad metod som skapar samtal och gör alla ledare delaktiga i varandras situationer och dilemman. Det utgår i likhet med MVP-programmet från att mycket kunskap och erfarenhet redan finns i rummet. Metoden kan sägas göra alla till experter och risken att handledaren blir ”expert” kan därför minska något.

Här följer en mer detaljerad beskrivning av metoden ”problemorienterad hjälpgrupp” som inspirerat vår handledningsguide. Metoden går att använda för kollegial handledning och kräver inte en ”extern” handledarfunktion. Det är rimligt att behandla ett till tre problem eller dilemman under 60 minuter.



Steg 1

- En av ledarna/paret i gruppen äger ”problemet” och kommer att stå i fokus för gruppens frågor.
- Den/de som äger ”problemet” får beskriva situationen mer ingående för de andra (ca fem-tio minuter).
- Nu börjar någon i gruppen ställa så öppna frågor som det går att förstå problemet/dilemmat ännu bättre. Var och en i gruppen ställer varsin fråga. Poängen med frågandet är att både problemägaren och ni som lyssnar ska förstå problemet/dilemmat bättre. Om du inte kommer på någon bra fråga kan du säga att du står över.
 - *Öppen fråga* - Hur började det? Hur tänkte du då? Hur tror du att x tänkte? Vad tror du är möjligt? Hur känner du inför det? Vad tror du kommer att hända? Vad vill du ska hända?
 - *Sluten fråga* - När hände det? När tror du att det förändrades? Vill du det?-
- Problemägarna får svara efter varje persons fråga. Ingen annan får diskutera och lägga sig i, i detta skede. Om du inte längre har några frågor säger du pass och låter turen gå till nästa. Ibland räcker en runda för att få koll på problemet ibland behövs två.

Steg 2

- Varje gruppmedlem som inte är problemägare tar ”problemet/dilemmat” till sig och gör det till sitt. ”Om detta var mitt problem/dilemma skulle jag...” Här ger var och en i gruppen sin syn på problemet så tydligt som möjligt.
- När rundan är över och alla givit sin syn på dilemmat, tar problemägarna tillbaka sitt "problem/dilemma" och tackar för synpunkter från alla och väljer ut de råd som passar för just den personen i sin profession. Det är OK att säga:
 - ”Det A och C sa tycker jag låter riktigt och bra men jag känner att den ambitionen är för hög för mig just nu. Jag tänker prioritera mina krafter till att istället göra som B och E tyckte. Även om jag får slita med lite skuldkänslor för att jag inte kommer att lyckas med detta så ger jag mig själv lov att inte orkamer.”

Viktigt att komma ihåg:

- Ingen bör kritisera valet, eller se ner på problemägare om denne/de inte vill följa en annans väg.
- Om ett liknande upplägg används är det fullt möjligt att gruppledarna kan handleda sig själva. För att det ska fungera väl bör dock handledaren (eller utse en ansvarig) vara med i början av processen för att förankra metoden så att den känns trygg och möjlig att genomföra. Men om formen följs till punkt och pricka (när det ska ställas frågor så ställs det frågor) är strukturen ett bra stöd. Ta stöd i runda som form för att det inte ska bli en diskussion utan en i taget frågor och endast problemägarna svarar. I nästa steg blir det viktigt att den som tar över problemet till sitt talar som om problemet



var ens eget så att en inte talar till problemägaren. Sista steget så är det viktigt att välja det som känns bäst utan att få några kommentarer kring valet.

- Vidare bör ledarparen, efter avslutad lektionsserie, få möjlighet att reflektera kring sitt samarbete och ansvarstagande för genomförandet. Ledarparen kan givetvis klara detta själva, men för att föra fram eventuella “skav i samarbetet” kan det behövas att en tredje person (handledaren) är med och lyssnar och vid behov hjälper till så att samtalet fortsätter vara lärande och konstruktivt.

Handledningens möjligheter & utmaningar

Att genomföra lektioner som fokuserar på genus, våld och åskådaringripanden kan som sagt väcka motstånd. Ha då tålmod - tack vare att insatsen löper över tid brukar motståndet minska. Att möta motstånd kan samtidigt påverka ledarnas kraft och motivation negativt. Här spelar handledningen en viktig roll för att behålla energin och tron på det långsiktiga förändringsarbetet. Här följer en kortare sammanställning av vad handledning kan bidra till:

Handledningens möjligheter kan vara:

- kontinuerligt stöd och lärande för ledarna både som grupp och individuellt
- konstruktiva lösningar på komplexa problem
- förhöjd kvalitet på åskådarinsatserna
- gemenskap som skapar motivation till fortsatt förändringsarbete
- härbärgera komplexa problem/dilemman tillsammans
- motiverade gruppleddare som vill fortsätta arbetet

Handledningens utmaningar kan vara:

- Tiden. Två timmar per handledning räcker ofta inte till. Det kräver en disciplinerad handledare och att ledarna delar på ansvaret kring tidshållning och att hålla fokus på aktuell fråga.
- Att få alla att känna sig delaktiga, inspirerade och motiverade att fortsätta arbetet.
- Att hålla fokus på handledningsfrågor. Det är lätt att samtalen kommer in på programinnehåll, för att minska detta behov behövs det möjligheter för gruppleddarna att reflektera kring detta. Heldagar med utvärdering efter en avslutad insats är värdefullt både för ledare och den som ska revidera programmet.
- Handledaren får passa sig så att inte “fixarmössan” åker på. Poängen med denna handledningsform är att allas erfarenheter och kompetens ska komma till användning.

Hoppas att handledningsguiden kan vara till stöd för framtida handledning av de som själva genomför eller lär andra att genomföra åskådarinsatser. MÄN tar tacksamt emot återkoppling eller dokumentation kring utmaningar och framgångsfaktorer kring sådant som rör lektionernas innehåll eller upplägg. Det utgör en central del i vår framtida metodutveckling och revideringsarbete. För personalen finns en särskild programutvärderingsenkät där ni kan lämna er feedback.

Lycka till!