



Handledningsguide

För att komma igång med handledning av MVP-ledare



Innehållsförteckning

Handledningsguide.....	1
Varför behövs handledning?.....	1
Handledningens fokus.....	2
Handledningens upplägg.....	3
Problemorienterad hjälpgrupp.....	4
Steg 1.....	4
Steg 2.....	4
Steg 3.....	5
Steg 4.....	5
Handledningens möjligheter och utmaningar.....	6



Handledningsguide

Handledarguidens syfte är att underlätta och möjliggöra samtal kring de pedagogiska utmaningar som genomförandet av lektioner med åskådaransats kan skapa.

För att kunna handleda personal som genomför åskådarfokuserade lektioner behövs kunskap om lektionernas övergripande syfte och innehåll. Det underlättar också om en är bekant med fältet pojkars och mäns våld i allmänhet och i synnerhet i nära relationer. Vidare är kunskap kring grupprocess och 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 deltagare/elever vända sig till ledarna med erfarenheter och svårigheter som kan vara svåra för ledarna att härbärgera. Vidare kan själva genomförandet av lektionerna föda motstånd bland deltagare/elever. Därav blir det viktigt att det finns avsatt tid för ledarna att kunna dela sin erfarenheter med andra samt 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/eleverna ska kunna kvalitetssäkras. De som förväntas lära andra, men som även själva förväntas gripa in, 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 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 tips

Om lektionsinnehållet (filmklipp, övningar osv) inte fungerar behöver det diskuteras igenom så att ett kontextanpassat innehåll kan skapas. Dock kan det behöva diskuteras igenom om 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 att bli ansvarig för att formen för handledningen hålls. Nästa gång är det 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. 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 (ex. filmklipp, ny forskning och annat). Den som ansvarar för formen och tiden får även 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 gruppen består av åtta personer och handledningen pågår i två timmar så får varje ledarpar ca 30 min var. Om antalet deltagare är fler än tio bör antingen två handledare finnas på plats för att kunna ta varsin mindre grupp eller, gruppen delas i två och ha handledning vid olika tillfällen.

Innan ledarna kommer till handledningen bör de ha tänkt igenom sina behov med sin partner (alla lektioner brukar genomföras med två ledare) för att 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 sedan de andra tänka högt kring parets dilemma och dilemma-ägarna 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.

Det finns många metoder, men handledningsmodellen som vuxit fram är främst inspirerad av en metod som heter "problemorienterad hjälpgrupp". Den metoden är lösningsfokuserad och skapar samtal som gör alla ledare delaktiga i varandras situationer/dilemman. Metoden kan sägas göra alla till experter och risken att handledaren blir "expert" kan därför minska något.

Problemorienterad hjälpgrupp

Här följer en beskrivning av metoden "problemorienterad hjälpgrupp" som inspirerat MVP:s handledningsmodell och den går att genomföra utan handledare.

(Det är rimligt att behandla en till tre problem/dilemman under 60 minuter.)

Steg 1

Gruppen utser ett ledarpar som får dela sitt "problem" med resten av gruppen. Den/de som äger "problemet" beskriver situationen för de andra så utförligt som möjligt (ca fem-tio minuter).

Steg 2

Ledarparet som äger dilemman får nu stå i fokus för gruppens frågor. Resterande deltagare ur gruppen ställer så öppna frågor som det går, för att försöka förstå problemet/dilemman så gott de kan. Var och en i gruppen ställer varsin fråga. Poängen med frågerundan är att alla i rummet ska förstå dilemman bättre; både problemägarna och de som lyssnar. Om en inte kommer på någon bra fråga kan en säga att en står över.

Exempel på öppna frågor:

Hur började det? Hur tänkte ni då? Hur tror ni att x tänkte? Vad tror ni är möjligt?

Vad har ni gjort tidigare? Vad har ni testat som inte fungerat? Hur känner ni inför det?

Vad tror ni kommer att hända? Vad vill ni ska hända?

Exempel på slutna frågor:

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 en deltagare inte längre har några frågor säger en pass och låter turen gå till nästa. Ibland räcker en runda för att få koll på problemet ibland behövs två.

Steg 3

Varje deltagare 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. Alla deltagare får chans att dela sina lösningar på situationen, men det är också okej att passa om en inte kommer på något.

Steg 4

När rundan är över och alla gett sin syn på dilemmat, tar problemägaren 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 till exempel 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 skuld känslor för att jag inte kommer att lyckas med allt så ger jag mig själv lov att inte orka mer."

Viktigt att komma ihåg:

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. Ta stöd i runda som form för att det inte ska bli en diskussion, utan en i taget frågor och endast problemägarna svarar. Det blir också viktigt att den som tar över problemet till sitt talar som om problemet var ens eget, så att en inte talar till problemägaren. Slutligen är det viktigt att välja det som känns bäst utan att få några kommentarer kring valet. Ingen bör kritisera valet, eller se ner på problemägarna om de inte vill följa någon annans väg.

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 - en handledare - är med och lyssnar och vid behov hjälper till så att samtalet fortsätter vara lärande och konstruktivt.

Handledningens möjligheter och utmaningar

Att genomföra lektioner som fokuserar på genus, våld och åskådaringripanden kan som sagt väcka motstånd. Ha då tålamod - tack vare att insatsen löper över tid brukar motståndet minska, men det kan påverka ledarnas kraft och motivation negativt. Här spelar handledningen en viktig roll. 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 gruppleddare som delar på ansvaret kring tidshållning och 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 eller andra omkringliggande faktorer som organisatoriska förutsättningar inom den verksamhet en befinner sig i. För att minska detta behov behövs det möjligheter för ledarna att reflektera kring detta vid andra tillfällen. 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.

Lycka till!