

# Framtidsdialog i förhandledning

## — ett praktiskt arbetsätt för förhandledning under avslutande praktik

Kasper Hiltunen & Maria Rönn-Liljenfeldt  
Vasa övningsskola, Åbo Akademi

I arbetet beskriver vi det dialogiska arbetsättet *framtidialog* som utvecklats av Institutet för hälsa och välfärd (THL) för handledning av klienter i socialt arbete. Vi har modifierat framtidsdialogen att passa i en lärarutbildningskontext, som en del av handledningen av lärarstudenter vid Vasa övningsskola. Vi föreslår att den modifierade framtidsdialogen kan användas för att stödja studenter att ställa upp professionella utvecklingsmål och tydliggöra handledarnas roll i att stödja den studenter att uppnå sina mål och få en lyckad och meningsfull sista praktikperiod vid övningsskolan. Framtidsdialogen har två funktioner: a) Tillsammans definiera målen för praktiken; vart vill studenter nå efter avslutad praktikperiod och b) formulera en överenskommelse om hur övningsskolehandledaren och ämnesdidaktikern från universitetet kan stödja den studenter att uppnå sina mål.

Nyckelord: Handledning, lärarutbildning, framtidsdialog, förhandledning

# Innehåll

Introduktion	3
Förhandledning och framtidsdialog	4
Undervisningspraktik och handledning vid Vasa övningsskola	5
Faser i handledningen	7
Förhandledning - en introduktion till praktikperioden	9
Framtidsdialog	10
Att minnas framtiden – planeringsmöte	12
Respons på THL:s framtidsdialog	14
Framtidsdialog i förhandledning	15
Diskussion	17
Responsblankett för framtidsdialoger	21
Källor	23

## Introduktion

Om jag vill lyckas med att föra en människa mot ett bestämt mål måste jag först finna henne där hon är och börja just där. Den som inte kan det lurar sig själv när hon tror att hon kan hjälpa andra.

(Sören Kirkegaard)

När studerande kommer på praktik är det vi lärare på skolan som förväntas vara experter på ämnet, rummet och elevgruppen. Lärarstuderandes förväntningar på handledning kan vara stora; dels förväntas läraren bidra till att utveckla studerandes yrkeskunskap och färdigheter, dels locka fram uppfattningar, värderingar och principer på ett övergripande plan (Granfors & Kavander, 2005). I rollen som professionell handledare vid lärarutbildningen förväntas vi vara företrädare för nytänkande och besitta spetskompetens inom vårt ämne. Därtill förväntas vi ha en öppen, fördomsfri och kritisk blick. Det är ingen lätt uppgift att axla.

Handledning ska i viss mån förena teoretisk och praktisk kunskap, förförståelse och erfarenhet. Det är i mellanrummet mellan teoretisk kunskap och praktisk yrkesutövning som handledning har en viktig roll i lärarutbildningen. Varje studerande är i olika skeden av sin professionella utveckling och har individuella ambitioner. Därför är det, som i det ovanstående citatet av Kirkegaard, viktigt att kartlägga var studerande är och vart hen är på väg. Som vi ser det är handledningens uppgift att tillsammans skapa vägen, lyssna, uppmuntra och problematisera. En lyckad handledning kräver ett engagemang av alla parter som ingår i handledningsdialogen. Studerande ska själv involveras i processen, få formulera egna mål och förstå sin praktik som en del av processen att bli professionell lärare.

Ordet handledning, som etymologiskt betyder "leda vid handen" ger associationen om att handledning handlar om att leda någon i rätt riktning. Samtidigt gör vi också associationen att den studerande befinner sig på en resa utan att känna till vägen (Løw, 2011, s.18). Det är just vägen och studerandes egna mål (och praktikperiodens mål) som vi vill på ett mer strukturerat sätt få fram redan i det första mötet med våra studerande.

I detta arbete presenteras det dialogiska arbetssättet framtidsdialog, som utvecklats av Institutet för hälsa och välfärd i Finland (THL). Syftet med framtidsdialogen är att hitta resurser och lösningar för klienter inom socialt arbete. Vi har anpassat modellen till ett

praktiskt redskap för att på ett strukturerat sätt kartlägga studerandes ambitioner och professionella utvecklingsmål. Samtidigt är vår strävan att med modellen tydligare visa på de roller som den studerande, handledaren vid övningsskolan och handledaren vid fakulteten har i handledningsdialogen.

Maria Rönn-Liljenfeldt arbetar som lektor i specialundervisning och har sedan 2012 handlett klass- och speciallärarstuderande vid Vasa övningsskola. Under åren 2007-2010 arbetade hon som universitetslärare i specialpedagogik vid Fakulteten för pedagogik och välfärdsstudier vid Åbo Akademi i Vasa och under de åren fungerade hon också som handledare för klass- och speciallärarstuderande.

Kasper Hiltunen jobbar som timlärare i teknisk slöjd och finska och har sedan 2012 handlett klass-, ämneslärar-, och speciallärarstuderande i slöjd både i roll som ämneslärare vid Vasa övningsskola och som ämnesdidaktiker vid Fakulteten för pedagogik och välfärdsstudier vid Åbo Akademi i Vasa.

I arbetet har vi valt att fördela uppgifterna så att Kasper Hiltunen ansvarar för stycket som berör handledning (sidorna 5-10) och Maria Rönn-Liljenfeldt det stycke som beskriver modellen "dialog om framtiden" (sidorna 10-14). Vi har tillsammans anpassat framtidsdialogen så att den passar förhandledningskontexten. Även stycket där modellen diskuteras och problematiseras har vi skrivit tillsammans. I arbetet beskrivs hur vi anpassat framtidsdialogen. Vår avsikt är att under det kommande läsåret testa och utvärdera arbetssättet. Därför har vi valt att formulera en responsblankett (se bilaga) för att samla in data för utvärdering och utveckling av arbetssättet.

## Förhandledning och framtidsdialog

Handledning är alltid ett aktuellt tema vid Vasa övningsskola som har specialuppdraget att handleda lärarstuderandes undervisningspraktik. Diskussionen om handledning vid övningsskolan kretsar ofta kring sättet att ställa frågor (Lathunden för handledningssamtal, Crotts, Hiltunen et al 2016), eller på det relationella perspektivet, det vill säga personkemin och det ömsesidiga förtroendet mellan handledaren och den handledda (se t.ex. Aspelin &

Persson 2011). Vi vill i detta arbete lägga fokus på förhandledningen, det som sker innan den studerande kliver in i klassrummet.

Under vår tid på övningsskolan har vi saknat ett bra sätt att komma åt och följa upp studerandes förkunskaper, förväntningar och professionella utvecklingsmål. Vår strävan är att utveckla och beskriva ett strukturerat möte där handledarna och den studerande lyssnar in varandra, och har ett tydligt gemensamt mål med praktiken där alla parter vet vad som förväntas av dem. Vi utgår från det dialogiska arbetssättet framtidsdialog, som utvecklats av Institutet för hälsa och välfärd i Finland (THL). Framtidsdialogerna är ett dialogiskt arbetssätt med syftet att hitta resurser och lösningar för klienter inom socialt arbete. Syftet med framtidsdialogen är att få till stånd en dialog där så många som möjligt får sin röst hörd. Framtidsdialogen lyfter fram deltagarnas styrkor och avsikten är att inge hopp och hitta handlingsmöjligheter. I vårt arbete modifierar vi arbetssättet så att det på bästa möjliga sätt ska passa vår kontext; förhandledning av studerande som ska genomföra sin avslutande praktik vid Vasa övningsskola. Vi eftersträvar att både handledarna och den studerande förstår den studerandes professionella utvecklingsmål, vad som eventuellt oroar den studerande, samt vilka olika roller handledaren och den studerande har för en lyckad praktikperiod.

## Undervisningspraktik och handledning vid Vasa övningsskola

Undervisningspraktik vid övningsskolan med tillhörande professionell handledning är en viktig del av den finländska lärarutbildningen. I handledningen vid lärarutbildningen vid Vasa övningsskola sker ett utbyte mellan studerande och handledare från Vasa övningsskola (VÖS) och från Fakulteten för pedagogik och välfärdsstudier (FPV) vid Åbo Akademi. I undervisningspraktiken knyts teori och praktik samman, samtidigt som studerande lär sig yrkets praktiska sidor, yrkesknep, genvägar och förhållningssätt. Varje lärare och lärarstuderande har en "praktisk teori" (praxisteori) om undervisning som subjektivt är den mest avgörande faktorn för pedagogisk praktik (Lauvås & Handal, 2000). Praxisteorin består av erfarenhet, överförd kunskap och värderingar. Under praktikperioderna prövar och synliggör studerande sin praxisteori, som sedan reflekteras över av den studerande själv, av

medstudering och handledare. I handledningsdialogen knyts teori och praktik samman (Granfors & Kavander 2005, s.19).

Både teoretisk kunskap och erfarenhetsbaserad kunskap integreras i planeringen och utformningen av verksamheten (Tynjälä et al, 2011). Traditionellt har den outtalade fördelningen mellan handledarna varit att ämnesdidaktikern från fakulteten agerar som "teoretikern" och lägger fokus på didaktisk och pedagogisk teori. Handledaren från övningsskolan agerar i sin tur som "praktikern" och fokuserar på sådant som berör lärmiljön och gruppen. Tanken med fördelningen är att teoretisk kunskap och erfarenhetsbaserad kunskap ska integreras i handledningsdiskussionen. Givetvis har även handledarna sin egen praxisteori med erfarenhet, yrkesknep, värderingar och egna forskningsintressen.Handledningen ska ha sin utgångspunkt i att stöda den studerande att formulera, utvidga och precisera sin praxisteori och på så sätt göra teorin tillgänglig för förändring. Därför är det enligt oss viktigt att på ett strukturerat sätt också kartlägga den studerandes praxisteori för att kunna stöda och problematisera den.

Vår framställning behandlar praktikhandledning av studerande under den så kallade avslutande praktikperioden i slutet av en magisterutbildning, där den studerande övar på att integrera teoretiska kunskaper med praktiskt arbete på en skola i syfte att utveckla sin professionella yrkesidentitet. Längden på den avslutande praktikperioden varierar mellan klass-, special- och ämneslärarstuderande, men brukar omfatta cirka sex till åtta veckor.

Under praktikperioden ges studerande handledning före påbörjad undervisningspraktik, före och efter enskilda lektioner och i slutet av praktikperioden. Handledningen sker som ett vägledande samtal i syfte att stöda utvecklandet av studerandes egen förståelse för och färdighet i läraryrket. I handledningsdialogen ges utrymme för analys och reflektion. Under samtalet klargörs begrepp och uppfattningar i relation till det den studerande uppvisat i sin undervisningspraktik. Handledarens uppgift är att sätta ord på studerandes beskrivning och "lyfta diskussionen" så att den integrerar teori och praktik. Handledarna fungerar som reflekterande samtalspartner som delar med sig av sitt kunnande och sin erfarenhet. Dessa båda funktioner, reflektionen och råden, kompletterar varandra. Handledarna lyssnar analyserar och, vid behov, ger råd och korrigerar.

Handledaren har ett stort ansvar för att en god relation etableras till den studerande och att den studerande uppfattar sig positivt uppmärksammad (Granfors & Kavander 2005, s.19). När en studerande kommer på praktik är det handledarna som är experter på ämnet, utrymmet och elevgruppen. Detta leder enligt Granfors och Kavander (2005, s. 20) till att relationen mellan handledaren och studeranden är asymmetrisk, det vill säga att handledaren är i en annan position än studerande, hur jämlik man än önskar vara. Det gäller att hitta balans mellan närhet och distans. Personkemin, ålderskillnaden, könsskillnader eller skillnader i grundsyn blir ett problem i handledningen. Det är därför viktigt att på ett konstruktivt sätt våga erkänna skillnaderna, och försöka hitta sätt att möta dem.

## Faser i handledningen

Handledningen under en praktikperiod sträcker sig ofta över en längre tid och ändrar också karaktär under vägen. Därmed ska det enligt Granfors & Kavander (2005) byggas in en naturlig progression i handledningssamtalen. Eftersom handledningen är så bunden till studerandes undervisning och det som sker i klassrummet, är det knappast meningsfullt eller ens möjligt att på förhand detaljplanera handledningens form och innehåll. Däremot hävdar Granfors & Kavander (2005, s. 74) att handledaren bör känna till hur man bygger upp ett "handledningsförlopp som ger den studerande en så god och mångsidig inblick i läraryrket som möjligt".

Granfors & Kavander (2005, s. 74) delar handledningen i fyra faser: 1) Introduktions- och förhandledningsfasen, 2) Genomförande- och observationsfasen, 3) Analys- och efterhandledningsfasen samt 3) Utvärderings- och bedömningsfasen. Vi kommer kort att redogöra för de fyra faserna och sedan mer grundligt fördjupa oss i den första fasan, introduktions- och förhandledningsfasen - det första mötet mellan studerande och handledare. Vi anser att arbetssättet "dialog om framtiden" skulle lämpa sig i förhandledningsfasen i syftet att definiera personliga mål för praktikperioden och komma fram till en gemensam plan för hur handledarna kan stöda studerande för att nå sina mål.

### *Introduktions- och förhandledningsfas*

Vid det första mötet med studerande diskuteras de uppgifter och teman som studerande ska planera och genomföra under sin undervisningssekvens. Studerande presenterar sina tankar om hur undervisningen kunde genomföras och handledningen ska stöda studerande i den fortsatta planeringen. Samtidigt formuleras mål för praktikperioden. I förhandledningen är det viktigt att utöver praktikstoffet lära känna varandra och hitta en personlig ton.

### *Genomförande- och observationsfas*

Efter förhandledningen är det på studerandes ansvar att planera så att lektionen blir så bra som möjligt. Då studerande håller sin lektion, observerar handledaren både den studerande och elevgruppen. Handledaren tar sig tid att jämföra sina observationer med det som diskuterades under förhandledningen.

### *Analys- och efterhandledningsfas*

Denna fas kommer i nära anslutning till undervisningstillfället - men helst inte direkt efter lektionen så att den studerande själv hinner reflektera över sin lektion. Studerandes lektionsplanering i förhållande till själva genomförandet ska ligga som grund för handledningstillfället. Handledningen blir en analys av planering och förverkligande, teori och praktik. Då lektionen analyseras är det viktigt att lyssna på den studerandes tankar och handledaren ska ge akt på sitt sätt att ställa frågor. Efterhandledningen ska inte bli ett förhör.

### *Utvärderings- och bedömningsfas*

Utgångspunkten för utvärderingen är att den studerande utvecklas under sin praktik. Man blir aldrig fullärd. Utvärderingen har som uppgift att identifiera det den studerande ännu måste arbeta med för att nå den nivå som arbetet kräver. Bedömningen sker i termer av godkänd/icke godkänd. I bedömningen inverkar bland annat den studerandes förmåga att genomföra och anpassa en planerad undervisning och reflektera över egen undervisning och utveckling.



## Förhandledning - en introduktion till praktikperioden

Förhandledning är en viktig del av handledningsprocessen eftersom den kan sätta ton för hela handledningen. Det vi handledare säger under det första mötet kan ha stor betydelse för hur handledningen lyckas. Nedan beskrivs allmänna ramar för hur författarna brukar lägga upp förhandledningen.

Förhandledningen ger studerande möjlighet att presentera och konkretisera sina planer. Innan studerande kommer till förhandledningen ska hen ges tillräckligt med tid att bekanta sig med praktikstoffet och planera hur hen vill genomföra undervisningen. Studerande ska också uppmuntras till att tänka till och fundera vilka frågor hen vill ställa under förhandledningen.

Vid det första mötet med studerande är det sällan meningsfullt att direkt börja på med själva handledningen. För att få igång en dialog och skapa en öppen och tillåtande atmosfär, kan det vara väl använd tid att prioritera personkemin och det mänskliga mötet vid den första träffen med studerande. Diskussionen kan styras till studier, studerandes tidigare erfarenheter av att vara på praktik eller att stå inför en elevgrupp. Känns det nervöst? Vilka förväntningar har studerande? Är det nånting som oroar? Vilka mål ställer den studerande sig själv? Hurdana förebilder har den studerande? Ansvaret ligger hos handledaren att få igång dialogen.

Det finns skäl att ”rama in” handledningssituationen genom att diskutera handledarens och den handleddas roller i handledningen och vad som förväntas av den studerande. Handledarens uppgift är att stöda, uppmuntra och problematisera, inte bedöma, kritisera och förödmjuka - vilket vi försöker göra tydligt för studerande. Hur jämlik och tillåtande atmosfär man än försöker skapa är relationen mellan handledaren och den handledda alltid asymmetrisk (Granfors & Kavander, 2005, s.20). Handledaren är i sin roll i en slags maktposition. Därför är det värt att skapa en tillåtande atmosfär för att studerande ska prestera för sin egen och elevernas skull, inte för att behaga handledaren. Det är tillåtet att experimentera och även misslyckas. Handledaren ska kunna problematisera och vara kritisk till det som studerande presenterar samtidigt som man inte ska ta död på den studerandes försök att formulera nånting som hen inte ännu behärskar (Granfors & Kavander, 2005, s. 76).

När man kommit igång med dialogen styrs diskussionen på praktikstoffet. Det är bra att ge praktiken ett sammanhang genom att redogöra för vad som behandlas tidigare under läsåret och vilka förkunskaper eleverna kan förväntas ha och hur studerandes praktikstoff hänger ihop med helheten. Därefter får studerande berätta hur hen tolkat stoffet. Vanligen handlar diskussionen om elevgruppen, ämnesinnehållet och hur lärandesituationen kunde ordnas. Det kan vara bra att undvika att styra studerande för mycket. Studerande ska uppleva att de själv har frihet och ansvar att forma praktikstoffet till meningsfulla lärandesituationer för eleverna. Studerande ska uppmuntras till att pröva på nånting nytt samtidigt som elevernas rätt till god, genomtänkt undervisning inte kan förbises.

## Framtidsdialog

Framtidsdialogerna är ett dialogiskt arbetssätt med syftet att hitta resurser och lösningar för klienter inom socialt arbete. Framtidsdialogerna är resultatet av ett femton år långt teoretiskt och praktiskt utvecklingsarbete av Institutet för hälsa och välfärd i Finland, (THL, tidigare Stakes).

Syftet med framtidsdialogen är att få till stånd en dialog där så många som möjligt får sin röst hörd. Framtidsdialogen lyfter fram deltagarnas styrkor. Deltagarna i dialogen skall i grunden behandlas så jämlikt som möjligt och avsikten är att inge hopp och hitta handlingsmöjligheter. Det centrala i framtidsdialogen är att man skiljer mellan att tala och att lyssna. Var och en talar i tur och ordning medan de andra lyssnar. Ingen får avbryta eller kommentera under samtalsgången. Det är alltså inte fråga om ett samtal i vanlig mening, utan bokstavligen om att alla talar i tur och ordning och alla lyssnar i tur och ordning. Dialogen ordnas med avsikt så att varje deltagare skall kunna föra en livlig inre dialog, samtidigt som hen får så många intryck utifrån som möjligt. I mötet utgår vi från en positiv framtidsbild och försöker hitta resurser i stället för problem. Syftet med samtalen är alltid att ge hopp och att klargöra hur klienten och de professionella samverkar.

Idén med att minnas framtiden är att på tankenivå förflytta sig till framtiden och minnas tillbaks till den tid som gått. Att minnas framtiden är inte en lek där man låtsas vara i

framtiden. Det ledarna försöker göra är att hjälpa var och en att uttrycka tankar som redan finns här och nu. Ledarna ställer frågor på ett sätt som skall hjälpa var och en att tänka högt om sina önskningar och bekymmer när det gäller framtiden. Metoden är ett försök att berika människors tankar om framtiden och göra tankarna mångsidigare. Olika människor ser, hör och kommer ihåg företeelser på olika sätt. Var och en betraktar företeelser ur sin egen synvinkel. Det väsentliga i framtidsdialogen är att metoden lockar fram olika synsätt. Beröm och tack hjälper ofta folk att vidga sina vyer. ”Vilket stöd är du extra tacksam för att du har fått? Vem vill du tacka speciellt?”, ”För vad vill du tacka dem som är här?”, ”Vilket stöd är du speciellt tacksam över att ha fått efter det möte vi hade för ett år sedan?” Tacket och berömmet har ofta en positiv inverkan på mötets atmosfär. Det kan också inverka positivt på samarbetet långt in i framtiden.

Framtidsdialogerna följer en tydlig struktur och leds av samtalsledare, som fått sin utbildning på THL. Samtalsledarna har inte hand om klienten eller ärendet i fråga, men tar hand om att leda framtidsdialogen. Deltagarna kan då i lugn och ro koncentrera sig på sin uppgift, medan samtalsledarna ser till att mötet går framåt. Samtalsledarna har inte på förhand någon insyn i hur ett problem kunde lösas; däremot är de experter på att möjliggöra och underlätta dialog. Expertisen i framtidsdialogen är kollektiv; den byggs upp i dialog.

Framtidsdialogerna är klart och tydligt strukturerade. Om strukturen inte är klar har allt sådant som förekommer inom klientens privata nätverk en benägenhet att upprepas i samma form i det professionella nätverket. Det här kan visa sig i att de professionella skyller på varandra, tävlar om hur problemet skall definieras, delegerar uppgifterna till andra, drar sig ur samarbetet o.s.v. Också sådant som förekommer i de professionellas nätverk kan återspeglas i klientens nätverk. Fenomenet förhindras av att framtidsdialogen är strukturerad. De frågor som ställs i dialogen hjälper de intervjuade att tala endast i egen sak och om sina egna handlingsmöjligheter.

Också samtalsledarnas arbete underlättas av att framtidsdialogmötena har en klar struktur. Framtidsdialogen är ett försök att skapa reda i en situation som har många aktörer och som därför ofta är komplicerad. När arbets- och ansvarsfördelningen klarläggs i dialog får de professionella bättre möjlighet än förut att planera sitt arbete. Tack vare detta kan de ofta

minska sin insats när det gäller att reda ut klientens och familjens situation. På det sättet blir de fria att ägna sig åt andra arbetsuppgifter.

Framtidsdialogerna kan grovt indelas i två grupper utgående från vad man vill åstadkomma med dem 1) Framtidsdialoger för klientarbete och 2) Framtidsdialoger för planeringsarbete. Framtidsdialoger för klientarbete lämpar sig väl för arbete med barn, unga och familjer. Dessutom kan de användas bl.a. inom vuxenpsykiatri, rehabilitering och äldreomsorg. Framtidsdialoger för planering kan bl.a. användas inom förebyggande arbete, inom olika slags administrativ och strategisk planering och för att planera hur arbetsgemenskaper och projekt kan utvecklas. Vi har i vårt arbete valt att fokusera på framtidsdialoger för planeringsarbete eftersom vi anser att det arbetssättet är närmast det vi vill utveckla i förhandledningen med lärarstuderande och handledare.

### Att minnas framtiden – planeringsmöte

Det dialogiska arbetssättet är lämpat för administrativa, strategiska och liknande planeringsmöten där en planeringsprocess sätts igång eller en plan görs upp för arbetsgemenskaper, arbetsgrupper, större eller mindre projekt eller verksamhetsprogram. På mötet får deltagarna möjlighet att höra olika parter synpunkter på vilken sorts program och vilken verksamhet som önskas, vilka åtgärder som behövs och hur oron gällande den specifika frågan kan bli mindre. De kan också själva bli hörda när det gäller att planera åtgärder inom en nära framtid. Mötet har som uppgift att åstadkomma mångsidiga reflektioner och ”dialoger inne i huvudet”, som ger olika synpunkter och framtidshopp. Mötet resulterar i en plan som inger hopp och som är realistisk.

I praktiken genomförs mötet så att berörda parter samlas till ett gemensamt planeringsmöte. Mötet genomförs som en dialog där var och en i tur och ordning högt reflekterar över de frågor samtalsledaren ställer:

1. Det har gått ett år och verksamhetsplanen/programmet/ strategin är färdig. Vad gläder dig speciellt i detta? Vilka är tyngdpunkterna i planen? Planen får beröm speciellt för vad då? Vilka berömmar den?

2. Vad gladdde dig speciellt under processen då planer gjordes upp? Vad gjorde du själv för planeringen? Är det någonting du gjort som du är speciellt stolt över (om än i hemlighet)? Fick du stöd någonstans? Varifrån/av vem?
3. Vad var du bekymrad för ”då, för ett år sedan” när det gällde att få planeringen färdig och vad har fått din oro att minska?

Både innehållet i programmet eller planen och den process som fört dit utformas i dialog. På planeringsmötet kan man också använda sig av en sekreterare som utses i början av mötet. Oftast är det bra om den (chef/ansvarig eller liknande) som beställt planeringsmötet är sekreterare. Sekreteraren följer diskussionen och skriver ner ofta återkommande teman. I slutet av mötet redogör temasekreteraren för vad han observerat och vilka teman hen funnit. Centrala teman styr sedan den egentliga planeringen.

Det väsentliga är i alla fall att ledarna på förhand tänker på att mötet skall genomföras i dialog, att de skall be deltagarna skilja mellan att tala och att lyssna, rikta in sig på framtiden, koncentrera sig på resurser, förtydliga sig och annat liknande.

Som avslutning diskuterar deltagarna sig fram till huvuddragen i den preliminära planen och kommer överens om vilka de följande stegen är och hur de skall koordineras.

#### *Att som samtalsledare arbeta i par*

När samtalsledarna arbetar i par skall de vara flexibla och variera sitt sätt beroende på vilka de är och vilken situationen är. Det finns inte något arbetssätt som är det enda rätta och riktiga. Arbetsfördelningen dikteras i praktiken av att den ena skall intervjua och den andra anteckna. Samtalsledarna kan på olika sätt dra nytta av att de är två. Huvudregeln är den att ledarna skall hjälpa varandra i alla situationer. När som helst under mötets gång kan ledarna föra en öppen diskussion med varandra om läget. Samtalsledarna fungerar som modell för dem som deltar i mötet genom det sätt de talar med och bemöter varandra.

#### *Att anteckna*

Det deltagarna säger skrivs upp i komprimerad form på blädderblock eller motsvarande. Det faktum att det väsentliga skrivs upp på blädderblock och att bladen hängs upp på synlig plats skapar klarhet på mötet. När en deltagare får se på vad hen har sagt kontrollerar hen

samtidigt sitt uttalande. Hen kan återkomma till det, hen kan titta på det och komplettera det.

Skrivaren antecknar:

- A. det deltagarna säger, med deras egna ord
- B. förkortat, inte hela meningar.
- C. så att anteckningarna går att förstå också av den som läser dem senare (texten är till stöd för inre reflektion också en lång tid efter mötet).
- D. mycket noggrant den överenskommelse om samarbete som görs i slutet av mötet.

Den ledare som antecknar kan vid behov läsa upp vad som står skrivet på blädderblocket. Det är också bra att de frågor som ställs till deltagarna finns framme så att alla kan se dem. Också detta bidrar till att mötet blir tydligare och begripligare.

## Respons på THL:s framtidsdialog

En grupp för nätverksforskning och utvecklingsarbete inom STAKES (nuvarande THL) undersökte den omedelbara nyttan av möten baserade på framtidsdialoger och specifikt den långsiktiga nyttan av klientmöten. Under åren 2003–2005 samlades responsdata in på totalt 42 orter. Responsblanketten innehöll både numeriska bedömningar och öppna frågor. Deltagarna fick på skalor från 1 till 10 bland annat utvärdera sina erfarenheter av mötet, nyttan av mötet, i vilken mån de blivit hörda, i vilken mån de hört på andra, hur pass hoppfulla de kände sig och hur planerna blivit till. I de öppna frågorna ombads respondenterna bland annat ge förslag på hur mötena skall kunna utvecklas.

Avsikten med undersökningen var att få kunskap om hur bra framtidsdialogerna uppfyllde de mål som ställts upp. Enligt responsen från deltagarna ( $n = 3\,500$ ) var de olika mötesformerna nyttiga och klientcentrerade. Det som framför allt framkom i responsen var att deltagarna upplevde att de blivit hörda och att de fått möjlighet att höra andra deltagares synpunkter. De tyckte att framtidsdialogerna öppnade för nya handlingsalternativ; man kunde komma överens om hur man kunde samarbeta på ett ändamålsenligt sätt och om vilka åtgärder man

skulle vidta inom den närmaste framtiden. Deltagarna sade sig kunna klargöra sina egna tankar. De fick ny förståelse av hela situationen och för andra aktörers synpunkter.

## Framtidsdialog i förhandledning

I detta avsnitt beskriver vi hur vi anpassat det dialogiska arbetssättet "att minnas framtiden - planeringsmöte" för förhandledning. Syftet med mötet i förhandledningen är att ge den studerande och handledarna möjlighet att höra olika parter synpunkter på förväntningar, innehåll, krav, vilka åtgärder som behövs och hur eventuell oro gällande den kommande praktikperioden kan bli mindre och sist men inte minst ge en positiv känsla inför praktikperioden.

### *Innan framtidsdialogen:*

För att arbetssättet "Att minnas framtiden" ska fungera är det viktigt med en första träff där parterna, handledare och studerande, lär känna varandra. Under tillfället får studerande information om praktikperiodens innehåll, krav och undervisningsstoff. Fokus ligger på att skapa ett öppet samtalsklimat med utrymme för reflektion mellan studerande och handledare. Studerande ska ges tid att fördjupa sig i praktikstoffet och auskultera den egna gruppen innan parterna träffas för framtidsdialog. Innan framtidsdialogen informeras studerande om syftet med arbetssättet och att mötet följer en klar struktur.

### *Vad är framtidsdialog lämpat för:*

Framtidsdialog är ett verktyg i förhandledningen innan studerande påbörjar sin avslutande praktikperiod vid Vasa övningsskola. Både handledaren från övningsskolan och handledaren från FPV deltar.

### *Vad mötet är:*

Ett planeringsmöte och en dialog för berörda parter. På mötet får deltagarna möjlighet att höra olika parter synpunkter på förväntningar, innehåll, krav, vilka åtgärder som behövs och hur eventuell oro gällande den kommande praktikperioden kan bli mindre. Under

framtidssdialogen formuleras en plan som alla parter godkänner. Planen följer med som riktlinje under hela praktikperioden och kan vid behov plockas fram och repeteras.

#### *Vad mötet åstadkommer:*

Flerstämmiga reflektioner och dialoger, som ger mångsidiga synpunkter och en positiv känsla inför praktikperioden. Mötet åstadkommer också en plan som inspirerar och som är realistisk.

#### *Hur mötet genomförs i praktiken:*

FPV handledaren, VÖS handledaren och studerande samlas till ett gemensamt planeringsmöte. Mötet genomförs som en dialog där var och en i tur och ordning högt reflekterar över de frågor samtalsledaren ställer. Som samtalsledare fungerar någondera av handledarna. Den handledare som inte fungerar som samtalsledare utses till sekreterare och antecknar kort det som kommer upp i framtidssdialogerna. I slutet av mötet redogör/sammanfattar sekreteraren det som sagts vilket sedan styr den egentliga planeringen. Även samtalsledaren kan emellanåt sammanfatta det hen hört den som talar säga. Det är viktigt att inte föra fram egna förslag eller kommentarer, utan ordagrant upprepa de centrala punkterna i det talaren fört fram. Avsikten med att sammanfatta är att ge den som talat tillfälle att reflektera över det hen sagt, att kontrollera att samtalsledaren hört rätt och att hjälpa sekreteraren så att allt väsentligt antecknas.

Det väsentliga är i alla fall att ledarna på förhand tänker på att mötet skall genomföras i dialog, att de skall be deltagarna skilja mellan att tala och att lyssna, rikta in sig på framtiden, koncentrera sig på resurser, förtydliga sig och annat liknande.

#### *Frågor som ställs till studerande:*

1. Du har just avslutat din praktik vid Vasa övningsskola och allt står rätt bra till. Du har haft en bra praktikperiod. Vad gläder dig speciellt just nu? Din praktikperiod får beröm speciellt för vad då? Vilka berömmar den?
2. Vad har du gjort för att få till stånd denna positiva utveckling? Är det någonting du gjort som du är speciellt stolt över? Var och av vem har du fått stöd? Vilket slags stöd har du fått? Vad har du lärt dig?



3. Vad bekymrade du dig för ”då, innan du påbörjade din praktikperiod” och vad fick dina bekymmer att minska?

Frågorna bör kompletteras med följdfrågor samtidigt som samtalsledaren måste vara noggrann med att inte överföra egna åsikter och värderingar på studerande. Vi måste komma ihåg att arbetssättet fokuserar på att lyssna in.

#### *Frågor som ställs till handledare:*

(Samtalsledaren ber först den andra handledaren att svara på frågorna och besvarar därefter frågorna själv).

1. Studerande har just avslutat praktikperioden vid Vasa övningsskola och allt står rätt bra till. Det har varit en lyckad praktikperiod. Vad gläder dig som handledare speciellt just nu? Handledningen får beröm speciellt för vad då?
2. Vad har du som handledare gjort för att denna praktikperiod varit så positiv och utvecklande för studerande?

Som avslutning diskuterar deltagarna sig fram till huvuddragen i den preliminära planen och kommer överens om vilka de följande stegen är och hur de skall koordineras.

#### *Efter avslutad praktikperiod - utvärderingsfasen*

Några dagar efter att studerande hållit sista övningslektionen ska handledarna och studerande träffas för utvärdering. Som utgångspunkt fungerar de frågor som lyfts fram och den plan som gjorts upp under framtidsdialogen. Studerande och handledare ges möjlighet att på ett djupare plan tillsammans reflektera över praktikperioden. Utgångspunkten för utvärderingen är att den studerande utvecklats och gjort framsteg under praktikperioden.

## Diskussion

Det är givetvis svårt att utvärdera vår anpassning av framtidsdialogen innan vi ordentligt testat arbetssättet tillsammans med våra studerande. I detta avsnitt kommer vi ändå att diskutera och problematisera arbetssättet. Vi har som avsikt att diskutera följande:

1. Vilka är olikheterna mellan vår anpassning och den ursprungliga modellen som utvecklats av Institutionen för hälsa och välfärd (THL)?
2. Vad förutsätts av parterna för att en framtidsdialog ska lyckas?
3. På vilket sätt stöder framtidsdialogen en handledning där teori och praktik förenas?

*Vilka är olikheterna mellan vår anpassning och den ursprungliga modellen som utvecklats av Institutionen för hälsa och välfärd (THL)?*

En utmaning i att anpassa framtidsdialogen till handledning av lärarstuderanden är att vara lyhörd till den ursprungliga framtidsdialogen. I THL:s modell ska det finnas en utomstående samtalspart vilket vi inte tillämpar i vår modell. En utomstående samtalsledare är säkert positivt eftersom det då inte är någon av dem som berörs som håller i trådarna. I vårt fall är det dock inte möjligt att ha en utomstående samtalsledare. Dels på grund av att det inte finns resurser till det rent ekonomiskt och dels för att det inte finns utbildade samtalsledare för syftet att handleda lärarstuderande.

Inom socialt arbete känner parterna ofta varandra och har redan en gemensam bakgrund/historia av att ha arbetat tillsammans, vilket i sig kan innefatta förutfattade meningar om deltagarna i framtidsdialogen. I vårt fall träffar vi kanske studerande för andra gången och har därför möjlighet att vara objektiva under mötet. Tidsspännet inom avslutande praktik är kortare än i inom socialt arbete. En avslutande praktikperiod är sex till åtta veckor medan man i dialogen med klienter tänker ett år framåt. Lärarutbildningskontexten skiljer sig från klientarbete inom den sociala sektorn. Till exempel inom barnskyddet är problembilden mer komplex och baserar sig på en oro eller krissituation och då krävs en längre tidsperiod för att få till stånd en positiv förändring. I lärarutbildningen uppstår framtidsdialogen inte på grund av en krissituation eller stark oro. Syftet är att ge den studerande och handledarna en positiv känsla inför praktikperioden och därför ser vi inte att det korta tidsspännet skulle inverka negativt på hur framtidsdialogen lyckas.

*Vad förutsätts av parterna för att en framtidsdialog ska lyckas?*

Framtidsdialogen är ett strukturerat dialogiskt arbetssätt som bygger på att parterna turas om att lyssna och prata. Arbetssättet innehåller tydliga ramar med samtalsledare och sekreterare.

Ett strukturerat arbetssätt som framtidsdialogen förutsätter att den studerande och båda handledarna förstår arbetssättets karaktär. Alla parterna måste förstå syftet med arbetssättet och handledarna ska på förhand komma överens om vem som agerar samtalsledare respektive sekreterare för mötet. Arbetssättet presenteras vid den första träffen med studerande så att de är införstådda med principerna för framtidsdialogen.

En av utmaningarna med framtidsdialogen handlar om studerandes förmåga att ställa upp egna mål. I vilken mån klarar studerande av att visualisera och beskriva sina egna professionella utvecklingsmål? Uppgiften innehåller på sätt och vis en pedagogisk paradox: hur ska man veta vad man ska lära sig? Fokuserar arbetssättet på det som är relevant för studerande? Uppmuntrar arbetssättet till reflektion och skapar den förutsättningar för professionell utveckling? Senare tillämpning och utvärdering kommer att svara på den frågan.

En styrka med framtidsdialogen är att den utgår från det positiva – att studerande kommer att lyckas och utvecklas under sin praktikperiod. Framtidsdialogen fokuserar på vilka resurser den studerande redan har - istället för att fokusera på vad studerande inte har och inte kan.

Det som framkom i responsen av THL:s framtidsdialog var att deltagarna upplevde att de blivit hörda och att de fått möjlighet att höra andras synpunkter. Deltagarna ansåg att arbetssättet öppnade för nya handlingsalternativ; man kunde komma överens om hur man kunde samarbeta på ett ändamålsenligt sätt och om vilka åtgärder man skulle vidta inom den närmaste framtiden. Deltagarna sade sig kunna klargöra sina egna tankar. De fick ny förståelse av hela situationen och för andra aktörers synpunkter. Vår förhoppning är att framtidsdialogen ska ha samma positiva effekt i handledning av lärarstuderande.

*På vilket sätt stöder framtidsdialogen en handledning där teori och praktik förenas?*

Både teoretisk kunskap och erfarenhetsbaserad kunskap integreras i handledningen under praktikperioden. Som vi tidigare beskrev, har den outtalade fördelningen mellan handledarna varit att ämnesdidaktikern från fakulteten agerar som "teoretikern" och lägger fokus på didaktisk och pedagogisk teori medan handledaren från övningskolan agerar som "praktikern" och fokuserar på sådant som berör lärmiljön och gruppen. Tanken med fördelningen är att teoretisk kunskap och erfarenhetsbaserad kunskap ska integreras i

handledningsdiskussionen.Handledningen ska ha sin utgångspunkt i att stöda den studerande att formulera, utvidga och precisera sin praxisteori och på så sätt göra teorin tillgänglig för förändring. När mötet på ett strukturerat sätt kartlagt den studerandes förkunskaper, tidigare erfarenheter, värderingar och professionella utvecklingsmål ger det handledarna goda möjligheter att fördjupa studerandes teoretiska kunskaper samt omfatta dem i sin undervisningspraktik. Om studerande till exempel vill utveckla sitt ledarskap, är det meningsfullt att diskutera synen på gott ledarskap, ledarförebilder och teorier om ledarskap.Handledaren kan ge tips på litteratur, klargöra begrepp och uppfattningar i relation till det den studerande uppvisat i sin undervisningspraktik.Handledarens uppgift är att sätta ord på studerandes beskrivning och "lyfta diskussionen" så att den integrerar teori och praktik. Då handledningen utgår från studerandes egna professionella utvecklingsmål blir praktiken mer fokuserad och skraddarsydd för den enskilda studerande - förhoppningsvis bidrar den också till en upplevelse av utveckling.

## Bilaga 1.

### Responsblankett för framtidsdialoger

Vi hoppas att du utvärderar det möte som just hållits och den arbetsmetod som använts. Vi vill utveckla mötena så att studerande har så stor nytta som möjligt av dem.

Ge din bedömning på skalan 1-10. Ringa in rätt alternativ.

1. Hur nyttigt tyckte du att framtidsdialog-mötet var?

Till ingen nytta 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Synnerligen nyttigt

2. Fick du tillräcklig möjlighet att föra fram dina åsikter?

Mycket dåligt 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Mycket bra

3. Tyckte du att du kunde beskriva dina professionella mål?

Mycket dåligt 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Mycket bra

4. Upplevde du att man lyssnade på dig?

Mycket dåligt 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Mycket bra

5. Fick du tillräcklig möjlighet att höra hur dina handledare tänker?

Mycket dåligt 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Mycket bra

7. Klargjorde mötet dina egna tankar?

Mycket dåligt 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Mycket bra

8. Klargjorde mötet handledarnas andel i ärendet?

Mycket dåligt 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Mycket bra

9. Hur kunde du leva dig in i framtiden?

Mycket dåligt 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Mycket bra

10. Resulterade mötet i en bra "framtidspan" och kom man överens om åtgärder och samarbete för att nå målsättningen?

Ja Nej

11. Upplevde du att dina tankar/förslag beaktades tillräckligt mycket?

Mycket dåligt 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Mycket bra

12. Upplevde du att mötet ökade din tilltro till att du får en meningsfull praktikperiod vid övningsskolan?

Mycket dåligt 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Mycket bra

13. Upplevde du att du fick stöd?

Mycket dåligt 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Mycket bra

14. Hur kände du dig när mötet var slut?

Mycket modfärd 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Mycket hoppfull

15. Om du tänker på tidigare förhandlingsmöten eller andra handledningsmöten du deltagit i, hur tycker du att detta möte skilde sig från dem? Var det någonting som var nytt eller annorlunda?

16. Var det något som överraskade dig? Vad i så fall?

17. Hur anser du att framtidsmötet kunde vidareutvecklas? Hur kunde mötet göras ännu bättre eller fungera ännu bättre?

## Källor

Erikson, E, Arnkil, T. & Rautava, M. (2010). Framtidsdialoger. Handbok för samtalsledare som arbetar med nätverk.

Granfors, U. & Kavander, B. (2005). Handledning: En (o)möjlig konst?: en handbok om handledning i lärarutbildning (Ny utg.). Vasa: Vasa övningsskola

Tynjälä, P, Heikkinen, H.L.T, Kiviniemi, U. (2011). Integratiivinen pedagogiikka opetusharjoittelussa opettajan autonomisuuden tukena. I: Kasvatus 42, (4), s.302,3015.

Handal, G. & Lauvås, P. (2000). På egna villkor: En strategi för handledning (2., [rev.] uppl.). Lund: Studentlitteratur.

Løw, O. & Andersson, S. (2011). Pedagogisk handledning. Lund: Studentlitteratur.