

Växjö universitet
Institutionen för vårdvetenskap
och socialt arbete

Pedagogik för
handledning 21-50 poäng
Kurs SAB 471
Ht 2004
Uppsats 5 poäng

PROCESSHANDLEDNING, UTBILDNING ELLER EN KOMBINATION?

Vilka behov har personalgrupper som arbetar på gruppbo­städer för personer med autism när det gäller handledning?

Författare:
Anne Lundin

Titel	Processhandledning, utbildning eller en kombination? Vilka behov har personalgrupper som arbetar på gruppboheter för personer med autism när det gäller handledning?
Författare	Anne Lundin
Utbildningsprogram	Pedagogik för handledning inom vård och omsorg 21-50 poäng
Handledare	Lisa Vahlne
Examinator	Mikael Rask
Adress	Växjö universitet. Institutionen för vårdvetenskap och socialt arbete
Nyckelord	autism, handledning, utbildning,

SAMMANFATTNING

Undersökningsområdet var handledning i personalgrupper som arbetar med personer med autismspektrumdiagnoser. Syftet med undersökningen var att undersöka vilka behov personalgrupper som arbetar med personer med autism har när det gäller handledning. Utbildning, processhandledning eller en kombination? Metoden var dels en enkätundersökning dels en litteraturstudie. I enkäten ställdes frågor om respondenternas egen erfarenhet av, och inställning till, handledning. I litteraturstudien fokuserades på litteratur gällande utbildning, handledning och autism. I enkätsvaren framkom att många av respondenterna anser att handledning är ett tillfälle till bekräftelse och att få prata av sig. Andra ord som nämns är bollplank, ”feedback” och erfarenhetsutbyte. En övervägande del av respondenterna anser att ett av handledningens syften ska vara att ge konkreta råd, tips och utbildning gällande autism, arbetsmetoder och hjälpmedel. Denna åsikt framträder också hos många författare till böcker om autism som har skrivit om handledning. Deras åsikt skiljer sig från de flesta författare som har skrivit om handledning i allmänhet. De flesta författare till böcker som handlar om handledning skriver att utbildning och konkreta råd och tips inte hör hemma i handledning.

INNEHÅLL

Inledning och Bakgrund	1
Problemformulering/frågeställning	4
Syfte	4
Metod	4
Litteraturstudie	4
Enkätundersökning	4
Undersökningsgrupp	4
Tillvägagångssätt	4
Analys	4
Forskningsetiska aspekter	4
Resultat	5
Diskussion	8
Referenser	10
Bilagor	
1. Enkät	

INLEDNING OCH BAKGRUND

På de gruppbestäder för personer med autismspektrumdiagnoser, som författaren till denna uppsats varit handledare på, är utbildningsnivån i personalgruppen ofta ojämn. Detta gäller både grundutbildning (vårdutbildning, habiliteringsutbildning eller pedagogisk utbildning) och utbildning om autism. Enligt Tveiten (2000) ska handledaren primärt inte ge "svar", utan se till att den som handleds själv finner "svaren". Detta är svårt i en personalgrupp där kunskaperna om autism visar stora variationer. Det uppstår problem när kunskapsnivån i personalgruppen är ojämn och man därför inte har en gemensam utgångspunkt för diskussioner eller gemensamma begrepp för olika fenomen. I personalgrupper som arbetar med personer med autism handlar därför ofta handledningstillfällena om utbildning i stället för handledning.

Det är lätt att, i handledning med personalgrupper där inte alla har adekvat utbildning, hamna i det som Lauvås och Handal (2001) kallar supervision:

Supervision är en form av handledning som karaktäriseras av följande: Den försiggår under längre tid, mellan en person med en viss kompetens och en eller flera personer utan denna kompetens, där handledaren har ansvar för det som den eller de som ska lära sig något företar sig. Den handlar om yrkesmässiga och uppgiftsinriktade förhållande och inte om personliga och privata faktorer och deltagandet ofta är obligatoriskt. Handledaren är i det här fallet en internt rekryterad person, från utbildningen eller från yrkesverksamheten. Handledaren har formellt högre status än dem som får denna form av handledning. (a.a. s. 45).

Gillberg och Peeters (1999) skriver att, eftersom personer med autism ofta också har andra funktionshinder, t ex begåvningshandikapp eller epilepsi, ställs det stora krav på kunskaper hos de personalgrupper som arbetar med dessa personer:

"Redan att förstå de "kvalitativa skillnaderna" inom autism i allmänhet är tillräckligt krävande; att dessutom ta med alla individuella skillnader mellan barnen i beräkningen gör det ännu mer komplext". (a.a. s. 90).

"Utbildningen om autism tar aldrig slut. Om inte lärandet om autism utvidgas, så krymper det. Regelbunden internutbildning och andra typer av fortbildning är inte en ynnest, utan en nödvändighet". (a.a. s. 90).

Gillberg och Peeters (1999) skriver att de som väljer att arbeta i verksamheter för personer med autism behöver ständigt hjälp utifrån för att individuellt anpassa sitt arbete och undvika utbrändhet.

Många författare skriver om vikten av att alla i en personalgrupp har tillräcklig utbildning inom sitt område för att handledningen ska bli meningsfull.

Enligt Ellström, Gustavsson och Larsson (1996) deltar de personer som redan har en hög utbildning, i högre grad än de som inte har det, i vidareutbildningar i vuxen ålder. Ellström m.fl. menar att reflektion över vad som styr vårt handlande i olika situationer i arbetet är ett nödvändigt villkor för ett kvalificerat lärande. För att kunna observera, tolka och värdera

konsekvenserna av det egna handlandet krävs det dock att de anställda besitter tillräckliga teoretiska kunskaper. En konsekvens av bristande baskunskaper är ofta en osäkerhet hos individen vad gäller den egna förmågan. Denna osäkerhet kan ta sig uttryck i ett motstånd mot att delta i aktiviteter som ställer krav på t ex skriftlig och/eller muntlig framställning.

Malten (1997) skriver: För att kunna uppnå en kunskap som är insiktsfull och reflekterande (något som torde vara en förutsättning för att kunna tillgodose sig handledning) krävs en grundläggande faktakunskap.

Hur denna utbildning, om den saknas, ska gå till råder det delade meningar om. Många författare av böcker om autism, som tar upp handledning, beskriver en pedagogisk handledning som handlar om hur personalgrupper ska arbeta konkret i vardagslivet. Denna handledning liknar mer utbildning än processhandledning:

Enligt Beckman, Kärnevik och Schauman (2000) går handledning ut på att:

Ge ökad handikappkunskap, även om grundläggande kunskaper förutsätts hos alla. Ge information och kunskap om den speciella människan med autism som det handlar om. Öka personalens medvetenhet om hur de förhåller sig till sitt arbete. Hur gör jag? Vad händer? Vad hade jag för förväntningar inför situationen? (a.a. s. 111).

Andra författare menar att utbildningsinslag ibland kan förekomma i handledning under förutsättning att handledaren är medveten om när gränsöverskridandet mellan handledning och utbildning sker:

Lauvås och Handal (2001) hänvisar till Strömsö (1993) som beskriver att det finns ett samband mellan en individs begreppsliga organisation (klara begrepp om företeelser som han eller hon arbetar med och entydiga relationer mellan begrepp) och dennes reflektionsförmåga. Om den som får handledning själv i ringa grad refererar till en teori är det enligt Lauvås och Handal viktigt att handledaren efterfrågar och eventuellt bidrar med teoretiska inslag i handledningen.

Tveiten (2000) skriver:

Att handledning avgränsas i förhållande till annan pedagogisk verksamhet behöver emellertid inte betyda att gränserna inte kan överskridas. Det som är väsentligt är att handledaren är medveten om när överskridandet äger rum, vad som legitimerar överskridandet och vilka konsekvenserna av överskridandet är. (a.a. s. 32).

Vissa författare menar att utbildning inte alls får förekomma i handledningen utan att denna ska ges av annan person under andra tillfällen:

Gjems (1997) skriver att det är lätt att falla in i en lärar-elev-relation i handledningen. En möjlig orsak till detta kan, enligt henne, vara att både handledare och deltagare har ingående kunskap om den modellen för samarbete genom många års skolgång. Denna relation kan, till en början, vara önskvärd för båda parter. Den ger en statusökning åt handledaren och en

möjlighet för deltagarna att någon annan leder dem ur osäkra och besvärliga arbetssituationer. Enligt Gjems kan en sådan relation inte leda till en utveckling av professionell kompetens och helhetssyn på den egna yrkesutövningen. I stället utvecklas lätt ett beroendeförhållande mellan handledare och deltagare. Om handledaren hävdar en bra-dåligsyn på verksamheten kommer, enligt Gjems, deltagarna inte att i tillräckligt stor utsträckning kunna bearbeta sina egna upplevelser och värderingar. Deltagarna blir beroende av en auktoritets syn på sitt arbete och på hur de ska utföra och värdera det. Handledaren måste också, enligt Gjems, i dessa situationer, ta ett visst ansvar för den verksamhet deltagarna utövar, när de direkt tillämpar hennes råd och anvisningar.

Författaren till denna uppsats har i handledning med personalgrupper som arbetar med personer med autism ofta ställts inför ett behov hos personalgruppen av konkreta råd och tips, både när det gäller autismspektrumdiagnoser och arbetsmetoder. I stället för processhandledning efterfrågas en mer konkret stödfunktion som ofta liknar utbildning mer än handledning.

PROBLEMFORMULERING/FRÅGESTÄLLNINGAR

Vilka behov har personalgrupper som arbetar med personer med autism när det gäller handledning? Hur påverkar utbildningsnivån i personalgruppen strukturen på, och innehållet i, handledningen? Är det i handledningen möjligt att tillgodose de eventuella behov av utbildning om autism som finns i personalgruppen eller tillgodoses dessa behov bättre i andra forum? Kan man kombinera processhandledning och utbildning?

SYFTE

Syftet med denna uppsats är att undersöka vilka behov personalgrupper som arbetar med personer med autism har när det gäller handledning. Utbildning, processhandledning eller en kombination?

METOD

Uppsatsen bygger dels på en enkätundersökning, dels på en litteraturgenomgång.

Enkätundersökning

Undersökningsgrupp

Habiliteringspersonal som arbetar på två gruppboheter för personer med autismspektrumdiagnoser.

Tillvägagångssätt

Personalgrupperna kontaktades i god tid innan enkäten delades ut. Båda personalgrupperna var positiva till att delta. På en personalkonferens informerades personalgrupperna om syftet med undersökningen samt tillvägagångssätt. En enkät lämnades ut innehållande frågor som behandlar personens egna inställning till, och erfarenhet av, handledning och utbildning. Av totalt tolv personer, besvarade tio stycken enkäten

Analys

I analysen har nyckelord som är gemensamma för flera respondenter gällande varje fråga eftersökts. Vissa citat har använts för att belysa inställningar som förekommer hos flera respondenter. Svaren på de första två frågorna redovisas i tabellform. Författaren till denna uppsats har också tittat på om det i enkätsvaren framkommer någon skillnad i svaren mellan de personer som själva har utbildning om autism och de som inte har det.

Forskningsetiska aspekter.

Efter samtycke av verksamhetschef och enhetschef för gruppbestäderna skickades ett brev ut till personalgrupperna i god tid innan enkäten lämnades ut. I detta brev beskrevs syftet med enkätundersökningen. Enkäterna besvarades utan att namn sattes ut.

Litteraturstudie

Författaren till denna uppsats har läst litteratur som gäller pedagogik och handledning och, framför allt, fokuserat på handledning i kombination med utbildning. I litteratur om autism har det som är skrivet om handledning och utbildning eftersökts. I litteraturen har undersökts om det finns någon undersökning gjord om kombinationen mellan utbildning och handledning. Sökord: handledning, utbildning, supervision, counselling, konsultation m.m.

RESULTAT

Enkätundersökning

Tabell 1. Fördelning av svar på fråga a: Vad har du för utbildning idag?

	Utbildning om autism	Utbildning om begåvningshandikapp gymnasienivå	Vårdutbildning gymnasienivå	Kurs i pedagogik högskola	Kurs om handikapp högskola	Kortare vårdutbildning högskola	Ospecificerad fortbildning
Antal personer	3	3	5	1	1	1	4

Tabell 2. Fördelning av svar på fråga b: Vad skulle du vilja ha för utbildning?

	Autism	Psykologi	Begåvningshandikapp	Specialpedagogik	Åldrande	Socionom
Antal personer	5	1	4	3	4	1

Tre respondenter har svarat att dom har någon utbildning om autism. Det kan givetvis vara så att vissa ospecificerade fortbildningar kan ha handlat om autism. Av de som inte uppger att de har någon utbildning om autism har fem, under fråga b, svarat att de vill ha det. Tre av dessa respondenter anser att handledning ska vara ett tillfälle för personalgruppen att diskutera och komma med idéer själva och nämner inte handledningen som ett tillfälle att få utbildning om autism eller arbetsmetoder. Två respondenter tycker att handledningens huvudsyfte är att få tips och råd gällande arbetsmetoder.

Av de tre personer som uppgivit att de har utbildning om autism tycker en person att man inte behöver någon speciell form av handledning när man arbetar med personer med autism. En

person tycker att handledning är ett tillfälle för utbildning om autism och en person tycker att handledning är ett tillfälle att få lära sig mer om hjälpmedel.

Av de två respondenter som tycker handledning är ett tillfälle för utbildning om autism saknar en sådan utbildning.

Fråga 1.

På frågan vad handledning är, svarar fem stycken ”ett tillfälle där man kan diskutera problem och komma fram till lösningar”. Nyckelord som nämns av flera är: prata av sig, bollplank, utbyta tankar, erfarenheter och idéer, bekräftelse, kunskap, ”feedback”. Flera uttrycker att man önskar mer tid för handledning.

”handledning är ett slags bollplank där man kan ventilera känslor, åsikter, reflektioner o.s.v.”

”Nya idéer, byta tankar, öppna dörrar, m.m.”

”Att man får hjälp och bekräftelse.”

”Något där man kan diskutera olika problem och lösningar.”

Fråga 2.

På frågan om det behövs någon speciell form av handledning när man arbetar med personer med autism, svarar nio av tio ja. Av de som har svarat ja, tycker två respondenter att handledningen ska vara ett tillfälle att få teoretiska kunskaper om autism. Fyra personer vill i handledningen få konkreta råd, tips och riktlinjer när det gäller arbetssätt och hjälpmedel för personer med autism. Tre respondenter skriver att handledning är ett sätt att få personalgruppen att arbeta så lika som möjligt. Två personer ser handledningen som ett tillfälle för personalgruppen att själva få ventilera och diskutera sitt arbete och varje individs unika behov. Två respondenter tycker att handledaren och personalgruppen tillsammans ska komma med idéer och lösningar. Flera lägger vikt vid att det är någon utomstående som kan ge dessa tips och råd.

”Att vi får en utomståendes syn på saken som kommer med råd och tips”.

”Innehålla konkreta riktlinjer”.

”Information om handikappet och arbetsmetoder”.

”Ibland kör man fast i något och då kan det vara bra att friska upp sitt minne och ha någon att rådfråga”.

Fråga 3.

På frågan vad som är viktigt med handledning har sex respondenter med bekräftelse, stöd, ”feedback”, att bli lyssnad på. Nyckelord som förekommer hos flera är bollplank, prata av sig, erfarenhetsutbyte. Andra beskrivningar är:

”Att arbetet och personalen får chans att utvecklas.”

”Arbeta åt samma håll.”

”Få hjälp med olika problem.”

”Nya arbetssätt och idéer.”

”Förståelse för problematiken (inom bl.a. autism.)”

Fråga 4.

De flesta respondenter har positiva erfarenheter av handledning och flera ser det som en förutsättning för att göra ett bra jobb. Samtliga har idag handledning.

”Hade vi ingen handledning haft skulle inga erfarenheter tagits om hand eller problem löst och då hade vi stått där, splittrade.”

”Handledningen har för mig varit positiv där vi gemensamt kommit fram till olika åtgärder och rutiner för våra boende som har i nästan alla fall utfallit positivt.”

”Mycket bra med en utomstående som kan visa olika perspektiv.”

Fråga 5.

Fyra tycker att deras kunskaper och erfarenheter har tagits tillvara. Tre respondenter känner inte alltid att de får gehör för sina tankar och idéer och två personer skriver att personalen bör lyssnas på. Fyra respondenter använder ordet ”dom” i ”dom bör lyssna på oss” eller ”dom lyssnar på oss ibland”. Sex respondenter betonar att den största kunskapen om de personer man arbetar med ligger i personalgruppen och att det därför är viktigt att dessa kunskaper tas tillvara.

”Det är vi personal som känner dom boende bäst och bör lyssnas på för olika lösningar.”

”Det är personalen som är närmast de boende och känner dom därför bäst och bör lyssnas på under ett beslutsfattande oberoende av hur litet det är.”

”Det allra viktigaste som habiliteringspersonal är att man känner att man lyssnar och att vi får vara med och bestämma och genomföra beslut vi kommer fram till.”

”Ibland har handledare varit mycket tillmötesgående och lyssnat på mig och gruppen. Det är viktigt eftersom personalen som arbetar runt en brukare oftast känner denne bäst.”

Litteraturstudie

I böcker om autism där man nämner handledning beskriver författarna ofta en handledning där tonvikten ligger på teoretiska kunskaper om autism och arbetsmetoder. Många författare till böcker om autism betonar vikten av att handledaren har teoretiska kunskaper om autism.

Cohen (2000) skriver att de personer som ska arbeta med personer med autism behöver adekvat vidareutbildning och praktisk träning under en erfaren handledare. Hon skriver att det är viktigt att handledaren själv kontinuerligt fortbildar sig och håller sig a jour med nya tekniker och pedagogiska program.

Danielson och Liljeröth (1996) skriver:

Vår erfarenhet är, att det t ex är olämpligt och omöjligt att handleda personer som arbetar i verksamheter för individer med autism, om man inte själv har kunskap om handikappet och dess konsekvenser i en verksamhet. (a.a. s. 98).

Axeheim (1999) skriver om verksamheter för personer med autism:

Verksamhet av det här slaget kan inte planeras, genomföras eller utvecklas utan specialpedagogisk handledning av speciallärare som har djup kunskap och stor erfarenhet inom området. (a.a. s. 96).

I arbete med barn som har det svårt väcks ofta svåra och svårhanterliga känslor hos personalen. Dessa reaktioner måste bearbetas och förklaras tillsammans med en kunnig person med särskilda kunskaper om autism. (a.a. s. 96).

De författare till böcker som handlar om handledning i allmänhet har oftast en annan åsikt än de flesta författare till böcker om autism. Till skillnad från författare till böcker om autism anser flertalet att handledaren endast i undantagsfall eller aldrig ska förmedla kunskaper till dom som handleds.

Tveiten (2000) skriver:

Kraven på handledaren är att hålla sina egna kunskaper och värderingar tillbaka, så att den som handleds själv upptäcker. Handledning kan emellertid – i vissa sammanhang – innebära undervisning. Handledning och undervisning hänger samman men är inte identiska. Om undervisning handlar om att förmedla kunskaper och handledning handlar om att den som handleds själv upptäcker, då är olikheterna klara. Likväl griper handledning och undervisning in i varandra – måste också göra det till en viss grad. Handledarens ansvar är att veta när det är relevant och nödvändigt att undervisning ingår i handledningen. (a.a. s. 46-47).

Enligt Lauvås och Handal (2001) ska handledaren använda sin rika kunskapsbas och expertis i handledningen men han eller hon måste vara utrustad med bromsar. Det är viktigt att experten hela tiden tar ställning till vad som är det inlärningsmässigt mest produktiva för dom som får handledning, det vill säga, hur man på bästa sätt ska använda expertisen.

Petersson (1995) skriver att det ibland kan vara konstruktivt att handledaren förmedlar kunskaper och färdigheter till den handledde. men att det också innebär fallgropar. Den handledde blir beroende av handledarens kunskaper och praktiska yrkesteorier. Beroendet till handledaren innebär att denna för över sina kunskaper och färdigheter med allt vad det innebär av traditioner och tyst kunskap. Ibland är handledarens kunskaper och syn på

problemet inte helt adekvata för situationen, men förs över i alla fall, vilket kan resultera i en viss syn på patienten och problemet. Kunskapen konserveras och ifrågasatts inte. Traditionen förs vidare men kunskapen är tyst.

Pettersson och Vahlne (1997) skriver att det ibland kan vara nödvändigt att tillmötesgå grupper i undervisningsfrågor, eftersom handledningens mål kan hindras om det finns kunskapsluckor. Pettersson och Vahlne skriver dock att handledarens roll är att uppmuntra och stimulera lusten till faktakunskap och eventuellt ge förslag på lämpliga föreläsare, inte att själv hålla i undervisningen.

Tveiten (2000) skriver att om den som handleder ger råd kan den som handleds fråntas möjligheten till att själv upptäcka. Råd kan upplevas som förpliktigande inför den som ger råden. Förväntningar om att råden förpliktigar kan finnas både hos rådgivaren och hos den som får råd, medvetet eller omedvetet.

Några författare till böcker om autism skriver om vikten av att utbildning inte är en engångsinsats eller krisinsats utan att kunskapen måste införlivas långsiktigt i det praktiska arbetet genom t ex handledning. Peeters (2000) skriver:

En vital del av all utbildning är att den tar sin utgångspunkt i elevens färdigheter, erfarenhet och personlighet. Effektiv utbildning lägger inte fram en metod som är främmande för eleven eftersom den då på lång sikt, blir svår för eleven att införliva i den egna verksamheten. (a.a. s. 15).

Alltför ofta ses utbildning när det gäller autism endast som en slags krisinsats och alltför sällan som den viktigaste faktorn för att förebygga kriser. Det händer ofta – och det är förståeligt – att personal redan från första utbildningsdagen försöker hitta kortsiktiga lösningar på långsiktiga problem vilket leder till uppfattningen att det finns färdiga ”pedagogiska recept”. (a.a. s. 4).

Peeters (1992) skriver:

Teoretiskt råder internationell enighet om att autism är en av de mest väldokumenterade störningarna hos barn. Ändå visar den vardagliga livssituationen för personer med autism, tror jag, i alla europeiska länder, att väldigt lite av det teoretiska kunskandet omsätts i praktiskt arbete. Klyftan mellan teori och praktik är för stor och det krävs ett stort arbete för att överbrygga denna. (a.a. s. 11)

Peeters (2000) skriver, utan att nämna ordet handledning, att attityder är minst lika viktiga som kunskaper för professionellt beteende. Kortsiktiga färdigheter som man skaffar sig på kurser spelar en roll i uppbyggnaden av expertis men utan djupare förståelse av autism kan tekniker missuppfattas och tillämpas på fel sätt. En förutsättning för en verklig förändring i förhållningssätt och attityd kräver långsiktiga och regelbundet återkommande fortbildningar. Utbildning måste röra sig från kortsiktiga krisåtgärder till en långsiktig utbildning som ger möjlighet att utveckla kunskap om autism och om positiva strategier.

DISKUSSION

Metoden har varit litteraturundersökning och enkätundersökning. Svaren på enkäten skiljer sig på flera sätt från det synsätt som många författare till böcker om autism uttrycker när det gäller handledning och har därför varit ett viktigt komplement. Vid tillfället för enkäten var det tolv personer anställda på de två gruppboendena som ingick i undersökningen (några tjänster var vakanta) och undersökningsgruppen var därför i minsta laget för att resultatet ska kunna generaliseras. I enkätfrågorna saknades en fråga om vilken utbildning respondenten har när det gäller autism. Viss sådan utbildning kan ha dolt sig i ”ospecificerade fortbildningar”.

Sex respondenter tycker att handledning, då man arbetar med personer med autism, ska innehålla konkreta tips, råd och kunskapsförmedlande gällande autism, arbetssätt och hjälpmedel. Samtidigt har sju respondenter, som svar på någon av frågorna, beskrivit processhandledning som den typ av handledning som efterfrågas.

I de böcker författaren till denna uppsats har läst som handlar om autism, där man tar upp handledning, beskriver oftast författarna metodhandledning gränsande till utbildning som den enda handledning som är verksam. Detta skiljer sig från vad som framkommit i enkätsvaren där det som efterfrågas är både processhandledning, metodhandledning och utbildning.

Brandin Beltramo, Johansson och Anbäcken (1996) skriver att utbildning och handledning inom arbete med människor måste ske parallellt. Att bruka utbildning som enda kompetenshöjande insats i en verksamhet medför inte nödvändigtvis några förändringar alls. Handledning i konkretiseringsarbetet är därför nödvändigt.

Pertoft och Larsen (2003) skriver att utbildningshandledning är ett moment som inte får förekomma i verksamhetshandledning. Författaren till denna uppsats tror dock att denna sammanblandning är svår att helt undvika just i personalgrupper som arbetar med personer med autism. Handledning i dessa personalgrupper kommer oftast att innefatta både metodhandledning och processhandledning och i metodhandledningen är gränsen mot utbildning ibland svår att dra. Efter vad som framkommit i enkätundersökningen är denna kombination även vad respondenterna har behov av.

Det har varit svårt att hitta litteratur och tidigare forskning inom detta område och författaren till denna uppsats anser att det finns en vinst i att fortsätta undersöka frågan med en större undersökningsgrupp.

REFERENSER

- Axeheim, K (1999). *En annan verklighet – om barn med autism*. Täby: Sama Förlag.
- Beckman, V., Kärnevik, M., Schaumann, H. (2000) *Gång på gång*. Köping: Natur och Kultur.
- Brandin Beltramo, M., Johansson, M., Anbäcken, O. (1996). *Kvalitet i omsorgerna*. Stockholm: Liber.
- Cohen, S. (2000) *Fokus på autism*. Stockholm: Cura.
- Danielsson, L., Liljeroth, I. (1996) *Vägval och växande*. Stockholm: Liber
- Ellström, P-E., Gustavsson, B., Larsson, S. (1996) *Livslångt lärande*. Lund: Studentlitteratur.
- Gillberg, C., Peters, T. (1999) *Autism, medicinska och pedagogiska aspekter*. Stockholm: Cura.
- Gjems, L. (1997) *Handledning i professionsgrupper*. Lund: Studentlitteratur.
- Lauvås, P., Handal, G. (2001). *Handledning och praktisk yrkesteori*. Lund: Studentlitteratur.
- Malten, A. (1997) *Pedagogiska frågeställningar*. Lund: Studentlitteratur.
- Peeters, T., Jordan, R. (2000) *Code of Good Practice – on Prevention of Violence against Persons with Autism*. University of Birmingham
- Peeters, T. (1992) *Utbildning av yrkesverksamma inom handikappet autism*. Utskrift av föredrag vid europeiska konferensen i Haag.
- Pertoft, M., Larsen, B. (2003) *Grupphandledning med yrkesverksamma i människovård*. Stockholm: Liber.
- Petersson, B-O. (1995) *Den formulerade värdegrunden*. FoU-rapport 95/5. Institutionen för Samhälls- och Beteendevetenskap. Vårdhögskolan i Växjö.
- Petersson, B-O., Vahlne, L. (1997) *Handledning – ett vårdpedagogiskt verktyg*. Lund: Studentlitteratur.
- Tveiten, S. (2000) *Yrkesmässig handledning - mer än ord*. Lund: Studentlitteratur.

Hej

I min utbildning (pedagogik för handledning inom vård och omsorg 70 p.) ska jag under 2004 skriva en B-uppsats. Uppsatsen ska handla om behovet av handledning i personalgrupper som arbetar med personer med autism.

Jag tackar för att du vill medverka genom att svara på följande frågor.

Enkäterna fylls i anonymt och även informationen om vilken gruppbestad du arbetar på kommer att behandlas konfidentiellt, d.v.s. endast jag kommer att ha den informationen.

Tack!

Anne Lundin

Först 2 frågor om din egen utbildning och ditt utbildningsbehov:

- a. Vad har du för utbildning i dag?
- b. Vad skulle du vilja ha för utbildning?

Handledning är ett vitt begrepp som kan innebära många olika saker, t ex:

Handledning under praktikperioder i utbildning.

Yrkesinriktad handledning, rörande praktiska moment, som en del av en utbildning eller praktisk yrkesutövning.

Processhandledning, som syftar till att dom handledda får hjälp att tillvarata och lyfta fram sina kunskaper, styrka och kreativitet.

Metodhandledning, där man inriktar sig direkt på metoder i arbetet.

Individuell handledning.

"Supervision", där en, inom yrkesområdet, kunnigare och mer erfaren person utbildar och fortbildar en, inom området, mindre kunnig och erfaren person.

P-grupp, där man koncentrerar sig på personalgruppens inbördes relationer och samarbete.

Konsultation, som är sakinriktad och fokuserad på konkreta yrkesproblem, där en person med en viss kompetens ger råd om handlingssätt. Konsultationen kan i vissa fall innehålla kunskapsförmedling.

Nedan följer 5 frågor om dina erfarenheter av, och tankar runt, handledning.

1. Vad är handledning enligt dig?

2. Tycker du man behöver någon speciell form av handledning när man arbetar med personer med autism? (sätt kryss)

Nej. ____

Ja. ____

Om du har svarat ja, beskriv hur du tycker den handledningen ska se ut.

3. Beskriv vad du tycker är viktigt med handledning.

4. Berätta om dina egna erfarenheter av handledning.

5. Hur har dina egna kunskaper och erfarenheter tagits tillvara vid handledningstillfällena?

Tack för din medverkan

Anne Lundin