

Chef/ledarhandledning på Sokratisk grund

Grupphandledning inom privata och offentliga organisationer

Hans Fröman och Ann S Pihlgren har under många år i olika former arbetat handledande och konsultativt inom privata och offentliga organisationer. De har under en tids närmare samarbete sökt smälta samman sina olika erfarenheter av ledarhandledning. Ett första resultat av samarbetet är framarbetande av en metod för Sokratisk grupphandledning för chefer/ledare. Deras erfarenheter är mycket intressanta och presenteras i denna artikel.

Inledning

Vårt sätt att arbeta i Sokratisk ledarhandledning ska inte beskrivas som en helt ny och revolutionerande metod inom handledningsområdet. Däremot finns det tydliga skillnader i hur man metodiskt planerar och genomför en Sokratisk grupphandledning i jämförelse med en mer ”traditionell” grupphandledning. Vi ska beskriva dessa skillnader i den kommande texten. Ett annat område som är intressant att belysa är effekten av handledningen för deltagarna. Vi har inte gjort några systematiska mätningar, något som ju också kan te sig svårt i denna typ av verksamhet, men tycker ändå att vi utifrån en ganska samstämd feedback från olika grupper, med egen erfarenhet av olika handledningsmodeller, vågar tro att det finns eftersträvnsvärda effekter i just det här sättet att arbeta.

Handledningsbehovet för dagens ledare

Genom de chefer som deltagit i våra handledningsgrupper under åren så vet vi att insikten om behovet av reflexion hela tiden har ökat. Denna reflexion kan med fördel ske tillsammans med andra yrkesverksamma chefer och ledare. En sådan samtalsform är en viktig och ofta nödvändig ingrediens i hanterandet av en krävande och komplex yrkesroll. Det finns en uppenbar risk för att det nödvändiga utrymmet för egen tid prioriteras bort i en intensiv vardag, vilket riskerar att på sikt ge negativa konsekvenser för både medarbetare och ledaren själv.

Ett beslut om att ingå i en grupphandledning, (eller enskild), är ett viktigt ställningstagande ur flera perspektiv. Det ligger stor förändringskraft i själva beslutet eftersom det tyder på insikt om att man behöver reflexionsutrymme med andra för att uppnå sin fulla potential som ledare. Det är också ett viktigt verktyg i bearbetandet av alla de processer och olika känslor som uppstår när man aktivt utövar ett ledarskap, i stort såväl som i smått. Reflexion i grupp är ett sätt att tillsammans med andra utveckla och bredda sin kompetens genom att processa vardagens problematik med yrkesverksamma kollegor. Synergieffekterna är tydliga. Många chefer beskriver just grupphandledning som ett effektivt fortbildningsinstrument när de jämför de olika utvecklingsinsatser som de deltar i för att utvecklas i sitt ledarskap. Vi tror på grupphandledningsformen och vi är övertygade om att det är en stödprocess som i frivillig form skall erbjudas ledare i såväl offentliga som privata organisationer.

Handledarnas ansvar

Under arbetet är det vårt ansvar som handledare att nyfiket fortsätta att utveckla förutsättningarna för dessa lärande och bearbetande samtal. Vi ansvarar för att dessa samtalsforum skall vara funktionella utifrån övergripande mål. Vår uppgift är att skapa ett gott samtalsklimat där lärande och bearbetning av känslor och upplevelser kan lyftas upp till ytan under trygga och utvecklande former. Handledning är inte rådgivning. Vår uppgift är ju

inte att tänka åt deltagarna, utan att hjälpa dem att tänka. Det är mellan handlednings-tillfällena som förändring och utveckling äger rum, inte i själva handledningen. En utmaning för oss som handledare är alltså att finna former för våra samtal som på ett så effektivt sätt som möjligt ser till att processer hålls vid liv när deltagarna lämnar rummet. Även traditionella ärendehandlingar kan genom ett gemensamt utforskande av alternativa sätt att tänka kring ett beskrivet dilemma lyckas med detta. Fastlåsta tankestrukturer luckras upp och nya vägval blir synliga för den person som presenterat sin frågeställning.

Sokratisk grupphandledning

Den chef som väljer att delta i Sokratisk grupphandledning kommer att bli bekant med arbetsformen Sokratiska samtal och dessas bakgrund. Samtalen bidrar till egen personlig utveckling och bearbetning av de vardagens dilemman som ledare återkommande konfronteras med. Det Sokratiska samtalet hjälper deltagarna i gruppen att först distansera sig från dessa och arbeta med dem ur en annan synvinkel än den rent personliga. Dessutom erhåller samtliga deltagare i en handledningsgrupp kunskap och metodik för att kunna bedriva utvecklande Sokratiska samtal med medarbetare i sitt eget sammanhang. Ett nytt verktyg att lägga till de andra som ligger i verktygslådan för utveckling.

Det Sokratiska samtalet som arbetsform

Det Sokratiska Samtalet är en specifik arbetsform med tydliga ramar. Det är en utveckling av det utforskande förhållningssätt som Sokrates tillämpade i Platons tidigare dialoger, och som syftade till att få människor att utveckla sin förmåga att tänka bortanför de egna fördomarna eller förutfattade meningarna. På flera håll i Västeuropa har likartade metoder för gruppssamtal i Sokrates anda utvecklats: Leonard Nelson i 1920-talets Tyskland, de svenska folkbildarna Hans Larsson, Oscar Olsson och Alf Ahlberg i början på 1900-talet och Mortimer J Adler i USA under senare delen av 1900-talet är exempel på detta. Genom att utnyttja gruppssamtalens möjligheter till synergieffekter och de enskilda deltagarnas förmåga att lära av andra i ett tillåtande klimat, har en särskild arbetsform med syfte att träna tänkandet utvecklats, främst som ett komplement till universitets- och klassrumsundervisning. Detta Sokratiska samtal omfattar både ett förhållningssätt och en metod.

Samtalet förutsätter en öppen men kritiskt granskande arbetskultur samt en struktur som följs vid varje tillfälle. Följande ”samtalsregler” presenteras för deltagarna inför de första samtalen:

- *Samtalet är ett gemensamt utforskande genom eftertänksam dialog.* Det innebär att gruppen ska arbeta tillsammans för att komma till en bättre förståelse av de teman eller dilemman som samtalet behandlar. Det innebär att en öppen och t.o.m. lekfull atmosfär råder, men att deltagarna samtidigt kritiskt och utforskande granskar de olika argument och idéer som presenteras under samtalet. Det är tillåtet att säga emot varandra men på ett vänligt och uppriktigt sätt!
- *Lyssna noga på vad som sägs.* Det blir viktigt om man ska kunna höra när det finns sprickor i resonemanget eller när en ny, intressant idé dyker upp, så att viktig information inte tappas bort.
- *Det finns många möjliga svar.* I diskussionen kan en rad olika möjligheter dyka upp, tänkbara tolkningar av det tema eller dilemma som behandlas. Det är viktigt att deltagare (och handledare) inte fastnar i att ett svar är det ”korrekta”. Det hindrar möjligheten för deltagarna att hitta nya sätt att se på problem. Ett samtal där deltagarna i slutet har fler frågor än de hade när de kom in är i detta avseende att betrakta som ett lyckat samtal. De nya frågorna ger förutsättningar för att deltagarna fortsätter tänka kring temat efteråt istället för att nöja sig med en färdig modell.
- *Var beredd att ompröva och kanske ändra din åsikt.* Deltagarna (och handledarna!)

bör delta i samtalet med en öppenhet för att den ursprungliga idé eller åsikt man hade kanske visade sig ofullständig eller mindre funktionell, när den diskuterats av gruppen. Andra deltagare eller gruppdiskussionen i sig kan också presentera nya, djärva idéer som kan visa sig fruktbara för deltagaren i det fortsatta tänkandet.

Det Sokratiska samtalets struktur

Samtalet genomförs som en öppen, flödande dialog, där handledarens roll blir alltmer passiv, ju skickligare samtalsdeltagarna klarar av den eftersträlvade dialogkulturen. Samtalet har dock en tydlig, i det närmaste ritualiserad ram för hur det genomförs. Varje steg i samtalet avser att hjälpa deltagarna att komma en bit längre i sitt eget tänkande:

1. Varje enskild deltagare formulerar ett eget, personligt mål för hur han eller hon ska agera under gruppdialogen. Detta görs skriftligt och redovisas inte (om inte deltagaren så önskar efter samtalet). Det är ett mål för deltagaren själv, ett förhållningssätt som han eller hon vill utveckla och träna under detta samtal. Målen kan t.ex. uttryckas så att "jag ska yttra sig självmant vid tre tillfällen" om man vanligtvis brukar sitta tyst i gruppdiskussioner, att "jag ska fråga andra något två gånger" om man brukar prata mycket själv. Gruppen sätter också upp ett gruppmål för förhållningssättet i dialogen. Det kan t.ex. röra sig om att "vi ska vända oss till varandra, inte till handledaren, när vi talar" eller "vi ska försöka hitta motargument till det som sägs". Vartefter gruppen blir skickligare sätts gruppmålen snabbare, gruppdeltagarna vet vad de nu behöver öva på. Individuella mål och gruppmål syftar till att fokusera på förhållningssättet i dialogen och till att ge deltagarna en insikt om att det egna sättet att förhålla sig i gruppdiskussioner är ett aktivt val och därmed föränderligt.
2. Samtalet påbörjas därefter med att handledaren ställer en inledande fråga som anknyter till deltagarnas egen upplevelse. Samtliga deltagare besvarar frågan efter några minuters tyst betänketid. Svaret blir en personlig startpunkt för den gemensamma diskussionen och lyfter i bästa fall upp flera av de olika idéer som kan väckas av underlaget. Den inledande frågan har som syfte att hjälpa deltagarna att formulera och få syn på sin egen förståelse av det tema/dilemma som kommer att diskuteras.
3. Därefter analyseras detta mer ingående. Genom att belysa oklarheter, dilemman och möjliga tolkningar arbetar gruppen nu tillsammans för att bättre förstå problemets olika vinklingar. Analysen har som funktion att hjälpa deltagaren att på ett distanserat sätt angripa problemet, utan att hamna i att själv känna sig som "ägare" till problemet och behöva försvara ett visst handlingsätt.
4. Samtalet avslutas därefter med att det tema eller dilemma som diskuterats återkopplas till deltagarnas egen vardag: "hur skulle detta te sig om det hände hos oss?" Detta sista steg syftar till att deltagarna personligen integrerar de insikter de tillägnat sig genom gruppens analys.
5. Efter samtalet utvärderas gruppmålet och gruppens sätt att interagera under samtalet. De deltagare som så önskar kan också utvärdera sitt personliga mål.

Sokratiska samtal i handledning

När det Sokratiska samtalet genomförs som en handledningssession byggs samtalsstrukturen ut till att omfatta möjligheter till en fördjupad efterdiskussion. Samtalets ämne väljs också noggrant utifrån gruppens behov. Inför varje handledning överlägger handledarna om vad som skulle kunna vara aktuella, utmanande och spännande teman i handledningsgruppen. Utifrån dess tankar söker handledarna att finna ett lämpligt underlag att utgå från i samtalet, t.ex. en text eller bild, vilken deltagarna sedan förses med i god tid innan nästa handledningstillfälle. Deltagarna förväntas förbereda sig inför samtalet genom att ta del av

underlaget i förväg.

Den text eller bild som valts bildar utgångspunkt för det Sokratiska samtalet som inleder varje sammankomst. Varje handledningsstillfälle varar i två och en halv timme. Två handledare deltar tillsammans med gruppen. Det Sokratiska samtalet inleder varje tillfälle och varar i ungefär en timme och leds av en av handledarna. Den andra handledaren intar i denna första fas en reflekterande position och lyssnar aktivt till det samtal som förs för att hitta metafrågor som bildar utgångspunkt för handledningens andra del. I den andra delen "översätts" det filosofiska samtalet till en mer verksamhetsanknuten frågeställning om ledarrollen, förhållningssätt som ledare, eller en mer konkret frågeställning kring hur olika fenomen på en arbetsplats kan uppfattas och behandlas. Den frågeställning som utkristalliserats genom den ena handledarens reflekterande position skrivs upp på tavlan innan gruppen tar paus efter det inledande filosofiska samtalet. När gruppen återvänder kan de välja att fortsätta handledningen utifrån den frågeställning som tagits fram och/eller välja att lyfta upp andra frågeställningar som deltagarna i förväg haft ett behov av att få dryfta med kollegor och handledare.

Samtalsförloppet

Inför den handledningssekvens som nu kommer att beskrivas har deltagarna fått texten "Hängningen" av George Orwell utskickad i god tid för att hinna med inläsning och egen reflexion. Texten i det här fallet är både utmanande och provocerande. Den beskriver en avrättningssituation i Burma. I texten får man följa vad som händer inför, under och efter avrättningen. Tankar och reaktioner beskrivs utifrån en av de konstaplar som har till sin uppgift att tillsammans med andra i grupp genomföra avrättningen. Berättelsen är en paradoxal pendling mellan mänsklighet och omänsklighet. Ett moment som väcker mycket reaktioner hos läsaren är när en glad och uppsluppen hund oväntat dyker upp under den korta vandringen från dödscellen till galgen. En annan utmanande beskrivning är de reaktioner som uppstår hos konstaplar och befäl när uppgiften är slutförd. Deras skratt och skämt ter sig vid första anblicken helt absurda. Utifrån den ångestfyllda ambivalens som präglar hela berättelsen kan reaktionen förstås på andra sätt även om den är svår att acceptera för läsaren.

Grupphandledningens inledande sokratiska samtal

Ann leder det Sokratiska samtalet. Deltagarna kallas här 1, 2 och 3.

Ann: Ska vi börja då? Ni kan inleda med att skriva ned ett personligt mål inför dagens samtal. /-./ Är ni klara? Vad blir vårt gruppsmål inför samtalet?

Ett samtal förs mellan Ann och deltagarna för att finna och formulera ett gruppsmål. Dagens gruppsmål blir:

Hjälpa varandra att gemensamt tränga djupare in i texten. Utmana varandra, ifrågasätta, be om mer utveckling av de tankegångar som tas upp.

Ann: Min inledande fråga till er idag är: "hur tror du att du hade reagerat när hunden dyker upp om du hade varit en av konstaplarna?" Fundera en stund.

1: Jag tycker att den är helt felplacerad i texten. Det blir som en rolig situation när den dyker upp. Om jag vore där skulle det däremot inte vara roligt. Jag skulle bara vilja få bort den. Det blir ju en totalrock mellan hundens glädje och situationen. Jag skulle fort försöka få tyst på den, försöka fånga den.

Ann: En person försöker ju göra det vilket beskrivs nästan på ett dråpligt och fånigt sätt.

1: Vore det en film skulle jag kanske skratta men vore jag där skulle jag bara vilja få bort den.

2: Jag skulle nog bara stå där. kanske kasta en sten efter den för att få bort den.

1: Det skulle ju vara hemskt om den glada hunden skulle finnas lös under hela proceduren.

3: Kan man se att hunden har en relation till den som skall hängas?

Ann: Blir det värre om hunden har en relation till den hängde?

3: Ja, den uttrycker ju en ledsenhet i slutet, tragiken ökar.

1: Hunden förlänger lidandet för alla, bort med den!

Ann: Vad skulle du ha gjort? (vänder sig till 3 ang den inledande frågan)

3: Jag skulle nog bara ha stirrat först. Sedan försökt ta hunden till mig, försökt avleda för att allt ska gå vidare.

Ann: Ni verkar överens om att de deltagande personerna vill att det ska gå fort, att den obehagliga situationen ska komma till ett slut. Var i texten finner ni belägg för detta?

Deltagarna ger exempel på att fången rabblar böner, vilket väcker mycket ångest hos den konstapel som är berättare:

2: Dom vill avskärma sig från det mänskliga. Ljudet gör honom till människa.

Ann: Om hunden känner honom, blir han då extra mycket människa? Hängningen sker, alla vill få ett slut. Efter fångens död berättar en konstapel raljerande att fången kissat på sig när han fått ett avslag på nådeansökan. Varför berättar han detta tror ni ?

2: Sadist.

Ann: Kan det vara ett sätt att ytterligare avhumanisera fången som man nyss avrättat?

2: Ja, dom skrattar ju också, en gemensam försvarsattityd, lättnad över att obehaget släppt.

Den korta beskrivningen att fången undviker en vattenpöl medvetet på väg till galgen är en liten observation men en jättelik insikt som väcker mycket känslor hos konstapeln. Fången är mänsklig med allt vad det innebär, inte bara ett objekt.

Ann: Efteråt frossar gruppen i historier om mänsklig svaghet.

2: Det verkar som om deras frossande är någon form av bearbetning.

Ann: Om ni hade varit med, tror ni att ni hade deltagit i skrattet efteråt?

3: Hoppas inte det!

1: Jämför med begravning, det är tungt under själva akten men inte sällan är det nästan uppsluppet efteråt.

Ann: Alla blir inbjudna av kommandanten till en drink, infödda och övriga tillsammans. Hjälper han dem medvetet för att de ska prata och bearbeta?

2: Det är ju en omöjlig sak att prata om när man kommer hem. Man skulle säkert behöva hjälp för att få släppa på trycket. Jargonger utvecklas ju inom alla yrken som en form av bearbetning av svåra situationer.

Ann: Kan man undvika att delta i skrattet?

2: Deltar man inte blir man nog tvungen att ställa sig tydligt vid sidan av gruppen. Ett sätt är ju att bryta ihop.... Svårt att medvetet göra sig så ensam i en sådan här situation. /--/ Vilka krafter det blir bland människor. Tänk när det gått 30 år och man bär på det här, hur går man vidare?

Ann: Vad skulle vara värst tror du, vara med om själva avrättningen eller deltagandet i skrattet efteråt?

2: Jag kan förstå skrattet men jag blir galen när jag ser det.

1: Vad som skulle vara värst att leva med? Avrättningen eller skrattet? Avrättningen är värst, skrattet skulle jag kunna förlåta mig själv.

2: Det ensamma skrattet o.k, men vad betyder det här skrattet i grupp?

Ann: Kan lärare och forskollärare uppleva sig tvingade att delta i skrattet?

2: Det här med grupp är väldigt positivt och väldigt negativt.

3: Gruppens styrka blir synlig i konstruktivitet men också i destruktivitet.

1: Om någon brutit pakten hade den blivit som hunden i berättelsen. Jag kommer att tänka på ungdomar som filmar och lägger ut övergrepp på nätet. Dom liksom stärker sin identitet i det

destruktiva.

2: För att kunna göra obehagliga saker krävs en stark gruppidentitet

3: När någon försvinner i en grupp och en ny ska komma in så tycker jag att tysta överenskommelser kan bli synliggjorda. Den nya stöts ut för att den inte blivit invigd i de tysta överenskommelser som finns.

2: Vi som ledare behöver ”rucka” på alla grupper emellanåt för att de ska utvecklas. Då måste vi också vara beredda på att hantera de rädslor som uppstår. Människor är beredda att gå långt i att anpassa sig själva och kompromissa med värderingar för att få tillhöra gruppen.

1: Kanske ska vi som ledare ibland bekräfta våra ”nykomlingar” och problematisera/utmana den gamla gruppen.

2: Anpassningen till gruppen kan leda till att man skapar ett lätt sätt att arbeta på, men är det för barnens skull? Ibland måste vi aktivt luckra upp mönster.

1: Kraften i grupprocesser får inte underskattas

Samtalet flödar vidare och de filosofiska tankegångarna utifrån dagens text övergår mer och mer i reflexioner kring den egna vardagen som ledare och de uppgifter man har att utföra. Efter cirka en timme avslutar Ann samtalet. Förhoppningsvis finns det då fler obesvarade frågeställningar än svar utifrån det samtal som har förts.

Det efterföljande handledningssamtalet

Efter kaffepausen återvänder gruppen till samtalsrummet, där Hasse utifrån sina observationsanteckningar har skrivit ner en uppföljningsfråga på tavlan:

”Hur ser den ”farliga” jargongen ut inom er verksamhet?”.

Ingen av deltagarna säger sig ha med något särskilt vardagsproblem från sin arbetsplats som man behöver bearbeta, de vill fortsätta med uppföljningsfrågan.

Efter en inledande diskussion, som nu istället leds av Hasse, där gruppen försöker identifiera olika typer av positiva och negativa jargonger inom sin egen verksamhet, berättar en av deltagarna att hon har två personer i en arbetsgrupp som har en negativ jargong som tycks driva bort nya medarbetare, de slutar en efter en. Nu har hon beslutat att ta ett samtal med de två medarbetarna. Hon har tänkt sig att konfrontera dem med att rita upp ett årshjul på blädderblock för att visa när de olika vikarierna slutat:

3: Dom två släpper inte in den tredje och då slutar folk.

Hasse: Som du tidigare beskrev i det Sokratiska samtalet? Hur ser jargongen ut som de använder?

3: De jobbar bra men släpper inte in någon.

Ann: Du sa i samtalet att det kunde vara tysta överenskommelser. Är det så det sker?

3: Mycket miner tror jag. Nu ska jag konfrontera dem med det genom att rita upp årshjulet med alla som hoppat av från arbetsgruppen under året.

2: Men tror du att de själva undrar ”varför slutar alla hos oss”?

1: Eller tänker de ”varför kommer alla de här odugliga till oss”?

3: Det senare tror jag.

Hasse: Kan det vara en grupp som hamnat i ”censur” och som inte vill ha en förändring, eller kan det finnas alternativa tolkningar, t.ex. att de här två faktiskt är kompetenta och att vikarierna inte är det?

Efter hand som gruppens diskussion fortlöper mognar insikten om att samtalet kanske måste innehålla mer än en direkt konfrontation. Snarare bör det nog vara en inbjudan till problemlösning, det kan ge en mindre låst och mer konstruktiv diskussion. På så sätt kanske det finns en chans till förändring. En av de andra deltagarna föreslår att den Sokratiska modellen kanske skulle kunna användas i samtalet med de två medarbetarna. Kanske kan man

be alla att under en tyst tankepaus fundera över orsakerna till de många avhopp. På så sätt finns en möjlighet att fler än en röst bidrar med förklaringar. Kanske kan till och med ett gemensamt grupp mål för samtalet sättas upp i början?

Genom att bearbeta en till synes helt avvikande situation, den litterärt beskrivna avrättningen, och försöka reda ut vad som styr de fiktiva deltagarnas handlingar, ger det efterföljande samtalet insikter om hur liknande mänskliga beteenden kan hanteras på den egna arbetsplatsen. Ur uppföljningsfrågan uppstår ett resonemang om en situation som de deltagande till att börja med inte uppfattar som en händelse att ta upp inom ramen för handledningen, men som efter samtalet visade sig vara ett generativt problem vars lösningar kan användas i andra situationer som de deltagande cheferna upplever. Den Sokratiska atmosfären hänger kvar i samtalet – man väntar inte på handledarens ”expertutlåtande”, alla deltagare känner sig fria att bidra med tankar kring problemet. I slutet på samtalet delas texten till nästa samtal ut: inledningen till ”En dåres försvarstal” av August Strindberg, en text om relationer och kärlek...

Effekter

Den Sokratiska handledningsmodellen har flera syften och ger också fler effekter än enbart problemlösning.

Handledningen syftar till att chefer/ledare ska ges möjlighet att utveckla

- *sin förmåga att lyssna*
- *sin förmåga att vidga sitt tänkande genom logiskt och kritiskt bearbetande*
- *sin förmåga att tillåta olika synsätt i diskussioner*
- *sin förmåga att inte för snabbt gå till rätt/fel*
- *sin förmåga att skaffa bättre beslutsunderlag*
- *sin förmåga att i högre grad uppmuntra kreativt tänkande*
- *sin förmåga att granska sig själv som chef och ledare*
- *sin förmåga att utöva ett gott chefs- och ledarskap*

Deltagarna återkopplar ofta till att de tankar och reflexioner som väcks i de filosofiska samtalen är mer livskraftiga i vardagen om de jämför med vad de tidigare upplevt i mer traditionell ärendehandledning. Insikter och tankar är mer närvarande i deras vardagsuppgifter som ledare och de fortsätter oftast reflektionerna under de veckor som passerar mellan handledningstillfällena. Även under handledningen märks de tidigare samtalens närvaro påtagligt. Deltagarna refererar ofta till diskussioner, texter, bilder eller insikter som behandlats i tidigare samtal, i högre grad än deltagare i mer traditionell handledning refererar de tillbaka till tidigare handledningstillfällen. Deltagarna väljer inte alltid att gå vidare med den föreslagna frågan för efterdiskussion, efter det inledande Sokratiska samtalet. Ibland finns det viktiga vardagsproblem att behandla, som går utanför det diskuterade temat. Däremot skriver de oftast ner den föreslagna diskussionsfrågan för att fundera vidare på den själva efter handledningstillfället. Handledningstillfället blir en viktig startpunkt för en fortsatt kontinuerlig vardagsreflektion.

Ann S Pihlgren, lärarutbildning, rektorsutbildning och forskarutbildning i pedagogik vid Stockholms universitet. Har arbetat som lärare, skolledare och förvaltningschef, som utvärderare/kvalitetsutvecklare och som kvalitetskonsult, inriktad på styrning och verksamhetsuppföljning. Numera VD för konsultfirman Kunskapskällan AB, som arbetar med utveckling, ledarskap och kvalitet. Ann doktorerar i maj 2008 inom området Sokratiska samtal vid Pedagogiska institutionen, Stockholms universitet. Hon innehar också för närvarande uppdraget som ordförande i Barn- och skolnämnden i Norrtälje kommun.

Hans Fröman, socionom med mångårig erfarenhet av konsultativt och handledande arbete med skola/förskola som huvudsakligt arbetsområde. Under senare år har handledningsuppdrag varit dominerande och varit i huvudsak inriktade till rektorer, förskolechefer och omsorgschefer. Veckolånga ledarutbildningar för chefer inom alla discipliner inom offentlig och privat sektor är också återkommande inslag i arbetet.

Läs mer:

ADLER, M.J., 1983. How to Speak and How to Listen. New York, USA: Simon & Schuster Inc.

AHLBERG, A., 1986. Tankelivets frigörelse. Malmö, Sweden: Samhällsgemenskaps Förlag AB.

LARSSON, H., 1993. Om bildning och självstudier. Skriftserien edn. Öland, Sweden: ABF förbundet/ Bildningsförlaget.

LINDSTRÖM, L., 2005. Sokrates och samtalskonsten. In: A. FORSELL, ed, Boken om pedagogerna. Stockholm, Sweden: Liber, .

LINDSTRÖM, L., 2000. Sokratiska samtal och reflekterande läsning. In: M. BJÖRK, ed, Att växa med språk och litteratur. Stockholm, Sweden: Natur och Kultur, pp. 75-89.

NELSON, L., 1965. Socratic Method and Critical Philosophy, Selected Essays. New York, USA: Dover Publications.

OLSSON, O., 1911. Folkets bildningsarbete - erfarenheter och uppslag. Stockholm, Sweden: Svenska Nykterhetsförlaget.

PIHLGREN, A S, 2008. Socrates in the Classroom, Rationales and Effects of Philosophizing with Children, D diss, Stockholms Universitet.

PIHLGREN, A.S., 2006c. Sokratiska samtal om att vara människa. Familjedaghem, **1**(årgång 26), pp. 27-31.

PIHLGREN, A.S., 2005. Sokratiska samtal. STF Svensk familjeterapi, **1/2005**, pp. 8-11.

VLASTOS, G., 1994. Socratic studies. Cambridge: Cambridge University Press.