

Pilotstudier i utvecklingen av ett självreflektionsverktyg för nya handledare i koncepten UGL och UL

Emma Jonsson

Denna PM tjänar som underlag för kommande vetenskapliga bearbetningar.

Försvarshögskolan (FHS) genomför ett utvecklingsarbete för utbildningskoncepten UGL och UL.¹ En del i utvecklingen är att ta fram ett självreflektionsverktyg för nya handledare. Idéen kom från dåvarande konceptansvarig för UGL, Josi Lundin. Denna PM beskriver de första stegen i den utvecklingen, och fokuserar på instrumentframtagandet.

Självreflektionsverktyget ska syfta till att förstå sig själv bättre. Blivande handledare kommer att få besvara ett instrument inför sin handledarutbildning. Resultatet kommer sedan att bearbetas under handledarutbildningen. Syftet med det framtida självreflektionsverktyget är:

- **Ökad självinsikt och ökat självförtroende, vilket i sin tur bidrar till att bygga tillit i gruppen som ska handledas**
- Självinsikt i preferenser avseende interaktioner, grupper, kursdeltagare och handledarkollega
- Ökad beredskap att möta olika situationer, grupper, kursdeltagare och handledarkollegor
- Teambildningsverktyg med handledarkollega
- På sikt eventuellt utvecklas till ett självsiktsinstrument för deltagare i UGL och UL

Det första steget i att ta fram ett självreflektionsverktyg var att efterfråga ett urval av befintliga UGL och UL handledares preferenser avseende interaktioner, grupper, kursdeltagare och handledarkollega samt egna styrkor och utvecklingsområden. Utifrån svaren på den första undersökningen skapades ett utkast på självreflektionsinstrument i form av en ytterligare enkät innan undersökningen skickades till samtliga UGL och UL handledare under våren 2019.

¹ När studierna inleddes var fokus UGL och UL, med tiden kan detta komma att utökas till att även gälla andra konceptutbildningar inom FHS.

Pilotstudie 1

Deltagare

Den första undersökningen genomfördes digitalt våren 2018 med 40 medlemmar i UGL och UL samverkansgrupper, och deltagare på seminarium för handledarutbildare (handledare som har behörighet att genomföra slutprov med blivande handledare). 13 av 16 UGL-handledare (81%) och 16 av 24 UL-handledare (67%) besvarade enkäten vilket gav totalt 29 svar, eller 72,5 procent i svarsfrekvens. 14 av de svarande var kvinnor och 15 var män, medelåldern var 57,1 år (SD = 8,2).

Instrument

Undersökningen bestod av ett par bakgrundsfrågor, följt av frågor kopplade till fem olika situationer, grupper, kursdeltagare, handledarkollegor och slutligen frågor om sig själv. Huvuddelen av frågorna var öppna. I genomsnitt tog undersökningen mellan 50-80 minuter att besvara.

Situationer

Första delen av enkäten bestod av fem beskrivningar på olika svåra situationer under en UGL/UL kurs. Efter varje beskrivning fick deltagarna svara på vad de tänker, känner och gör kopplat till varje situation. Därefter fick de ta ställning till hur trygg/otrygg de kände sig i situationen och med ett antal kursdeltagare som fanns i situationen.

Grupper

Fyra öppna frågor ställdes om grupper, dessa var:

- Beskriv en situation i en grupp som du har lätt för.
- Beskriv hur ett vanligt agerande från din sida brukar se ut i den situationen.
- Beskriv en situation i en grupp som du har svårt för.
- Beskriv hur ett vanligt agerande från din sida brukar se ut i den situationen.

Kursdeltagare

Två öppna frågor ställdes om kursdeltagare:

- Beskriv en kursdeltagare i en UGL/UL grupp som väcker positiva känslor hos dig.
- Beskriv en kursdeltagare i en UGL/UL grupp som väcker negativa känslor hos dig.

Handledarkollegor

Två öppna frågor ställdes om handledarkollegor:

- Beskriv en handledarkollega som du har lätt för/föredrar att arbeta tillsammans med.
- Beskriv en handledarkollega som du har svårt för/undviker att arbeta tillsammans med.

Du själv

Tre öppna frågor ställdes om den svarandes syn på sig själv som handledare:

- Hur beskriver du dig själv som handledare?
- Vilka är dina styrkor? /När fungerar du bra?
- Vilka är dina utvecklingsområden/svagheter? /När fungerar du mindre bra?

Databearbetning och analys

Två universitetsadjunkter och en professor på FHS analyserade de öppna svaren. Kategoriseringen skedde dels på hela underlaget och dels delat på koncepten för att kunna jämföra om svaren var lika eller skiljde sig åt mellan koncepten.

Analysen av svaren på frågorna om vad handledarna kände kopplat till situationerna tydde på att de öppna frågorna kunde ersättas med ett befintligt instrument: Emotional Stress Reaction Questionnaire – Care version (ESRQ – Care; Larsson & Wilde Larsson, 2010, 2012). Utifrån analysen kompletterades ESRQ med två frågor, se pilotstudie 2 för mer beskrivning av ESRQ.

Svaren på frågorna om lätta situationer i en grupp och handledarens agerande i de situationerna respektive svåra situationer och agerande i de situationerna kodades. För UGL handledarna kunde beteendena kopplas till typiska beteenden i stadie ett och stadie två i Wheelans integrerade modell för grupputveckling (IMGD - Wheelan, 2017). Efter pilotstudie 1 gjordes ett val att endast studera gruppen i form av motsatspar baserat på ett antal teorier (se pilotstudie 2).

Analysen av frågorna vad handledaren tänker och gör i situationerna kategoriserades och gav 12 påstående var. Påståendena redovisas under "instrument" i pilotstudie 2.

Analysen av kursdeltagare och handledare kollegor visade att positiva känslor/lätt att samarbeta med och negativa känslor/svårt att samarbeta med ofta var varandras motsatser, t.ex. stödjande-självupptagen och öppen/kommunikativ-sluten. Beslut togs därför att det fortsatta arbetet endast skulle undersöka de svåra kursdeltagarna och handledarkollegorna. Idén baseras även på Bransons klassiska bok om hur man hanterar svåra individer (Branson, 1981). Kategoriseringen ledde fram till tre deltagartyper och åtta handledartyper. Typerna redovisas under "instrument" i pilotstudie 2.

Svaren på frågorna om sig själva som handledare bedömdes kunna ersättas med frågor om utvecklande ledarskap (Larsson, 2006), för styrkor, och destruktivt ledarskap (Fors Brandebo, Nilsson & Larsson, 2018; Larsson, Fors Brandebo & Nilsson, 2012), för utvecklingsområden (se pilotstudie 2).

Resultat, reflektioner och vidareutveckling

Analysen av handledartyper gav liknande svar mellan UGL och UL handledare. UL handledarna hade fler ord för de handledare som de har svårt att samarbeta med. Orsaken till varför är svår att veta men det finns en möjlighet att UL handledare oftare samarbetat med någon de upplevt att samarbetet inte fungerat med eller så har de fler ord för det. Destruktiva ledarbeteenden infördes i ledarskapsmodellen för utvecklande ledarskap 2017 och i samband med det genomfördes flera seminarier för UL handledare om destruktiva beteenden.

Fler skillnader mellan UGL och UL handledarna fanns däremot gällande lätta och svåra situationer i en grupp. UGL handledarnas svar kunde i de närmast beskrivas som beteenden typiska för stadie ett och stadie två i Wheelans grupputvecklingsmodell IMGD (Wheelan, 2017). De lätta situationerna i en grupp inkluderade avvaktande grupper, grupper som uppvisar flyktbeteenden, samt grupper med mycket dynamik, heta diskussioner, grupper som avbryter varandra, grupper där det finns blockerade rädslor och grupper som kritiserar handledarna. UL handledarna tyckte det var lätt med grupper där deltagarna var aktiva, engagerade, och grupper som känner trygghet. Svåra grupper för UGL handledare var de som håller med om allt, inte vågar öppna upp, är omedvetna om sitt ansvar, när ingen förstår vad process är samt grupper med latent konflikter eller konflikter utanför rummet. UL handledarnas svar liknade UGL handledarnas i denna fråga, det sågs som svårt när det finns ointresse, när gruppen inte vågar öppna upp, inte förstår mål och syfte, samt när saker sker under ytan eller personkonflikter. Utöver detta nämndes ett par beteenden i grupper som UGL handledarna såg som

positivt, men som för UL handledarna upplevdes som svårt. Det gäller när grupper är kritiska, ifrågasätter och utmanar. De svåra situationerna kan både för UGL och UL handledare vara tålamodskrävande och resultera i osäkerhet.

Efter denna studie och Teresa Söderhjems (2018) avhandling har handledarutbildningen i UL (HUL) redan infört mer självreflektion. När den blivande handledaren känner sig orolig över ett visst moment eller en situation uppmuntras den egna reflektionen och frågor som "Vad behöver jag jobba med för att bli en bättre handledare?". På HUL ges nu även mera utrymme till att prata om det som de blivande handledarna säger att de har problem med eller svårt för. Till exempel är det vanligt att känna sig osäker om man startar processer om man ställer frågor till deltagarna istället för att ge ett svar eller att känna oro för att konfrontera beteenden. Diskussioner förs på HUL om hur viktigt det är med reflektion samt likaledes med konfrontationen för att inte beteendet ska bli låt-gå.

Pilotstudie 2

Deltagare

Den andra undersökningen genomfördes digitalt hösten 2018 med medlemmar i UGL och UL samverkansgrupper, och deltagare på HUGL och HUL för att se om frågorna i framtiden skulle kunna besvaras av blivande handledare. 9 av 13 UGL-handledare och 2 av 13 UL-handledare samt 8 av 20 deltagare på HUGL och 7 av 13 deltagare på HUL besvarade enkäten vilket ger totalt 26 svar, eller 44% i svarsfrekvens. 11 av de svarande var kvinnor och 15 var män, medelåldern var 54,4 år (SD = 6,7).

Instrument

Undersökningen bestod av ett par bakgrundsfrågor, följt av frågor kopplade till två olika situationer, grupper, kursdeltagare, handledarkollegor och slutligen frågor om sig själva. De öppna frågorna i studie 1 var nu utbytta mot de kategorier och instrument som analysen av studie 1 resulterade i. Ett par öppna fanns dock fortfarande med. Undersökningen tog mellan 20 till 80 minuter att besvara.

Situationer

Två situationer beskrevs i pilotstudie 2. De mest ovanliga och "extrema" situationerna från pilotstudie 1 valdes bort. Kvar var den situation som handledarna tyckte var svårast i studie 1: en situation som handlar om att en deltagare är utanför.² Kvar är också en situation som handlar om att deltagarna inte tar det ansvar som handledarna anser de vara mogna för att ta, och att de på raster pratar om att det går för långsamt.

Grundinnehållet i situationerna är desamma för UGL och UL handledare, men beskrivningarna har anpassats för att passa det koncept som respondenterna handleder i.

Efter varje beskrivning fick respondenterna ta ställning till hur bekväm/obekvämt de kände sig med situationen och ett antal kursdeltagare som fanns i situationen, samt svara på vad de tänker, känner och gör kopplat till varje situation.

Emotional Stress Reaction Questionnaire ESRQ (ESRQ – Care; Larsson & Wilde Larsson, 2010, 2012). användes för att studera *känslotillstånd* kopplade till situationen. Instrument bygger på idén att våra känslor reflekteras i direkt anslutning till vår bedömning av situationen (Lazarus, 1991; Lazarus & Folkman, 1984). Enligt Lazarus och Folkman (1984) kan en individ tolka en situation som irrelevant,

² Det är i denna situation som könet på deltagaren i hälften av fallen en kvinna och i hälften av fallen en man, i den slutgiltiga enkäten.

gynnsam/positiv eller stressfylld (antingen tolkad som en utmaning och/eller som ett hot). Detta kan relateras till Yerkes och Dodson (1908) beskrivning av sambandet mellan aktiveringsnivå (arousal) och prestationsförmåga som ett upp-och-nedvänt U. Prestationen är som bäst vid en "lagom" aktiveringsnivå. Utifrån detta resonemang kan vi anta att prestationen är mer gynnsam när situationen tolkas som gynnsam/positiv till utmanande, och lägre om situationen tolkas som irrelevant eller hotfull/övermäktig. Det vill säga tolkningen indikerar stressreaktionen som i sin tur kan predicera psykologisk handlingspotential i den givna situationen. Instrumentet består av 30 känslor som besvaras på en fyrgradig Likertskala (kodning 0-3) och som kan kategoriseras i sex kategorier av känsloreaktioner (likgiltig, gynnsam/positiv, utmaning, överraskad, rädslo-relaterat hot, skam-relaterat hot, ilske-relaterat hot) Utifrån analysen av de öppna svaren i pilotstudie 1 så kompletterades ESRQ med två känslotillstånd; nyfiken och intresserad som kom att ingå i kategorin utmaning.

De tolv tankarna och de tolv handlingarna (som blev resultatet av pilotstudie 1, och som prövades i delstudie 2) presenteras nedan:

Tänker: Jag tänker att en eller flera kursdeltagare...

- Inte tar ansvar
- Inte inser vad kursen går ut på
- Inte är nyfiken/-na på och vill interagera med andra
- Inte är intresserad/-e av att lära sig något
- Behöver bli frustrerad/-e och agera
- Behöver våga utmana och ifrågasätta i gruppen
- Behöver acceptera och inkludera andra mer
- Är otrygg/-a och vågar inte uttrycka sina känslor och tankar
- Är så uppgiftsorienterad/-e att de inte märker vad som sker omkring dem
- Är omogen/-na
- Uppvisar oacceptabla beteenden som förstör för hela gruppen, t.ex. härskartekniker
- Uppvisar flyktbeteenden och vill inte vara 'här och nu'
- Annat, vad

Gör: Jag...

- Normaliserar och bekräftar kursdeltagarnas reaktioner
- Skapar trygghet
- Tar upp riktlinjer för att 'styra upp' situationen
- Diskuterar med handledarkollegan hur vi fungerar ihop, med gruppen samt om vi behöver ändra något
- Uppmärksammar kursdeltagarna på sina egna förväntningar
- Funderar över vad, vem eller vilka som hindrar gruppen³
- Förklarar kursens syfte och innehåll tydligare
- Konfronterar gruppen eller enskilda kursdeltagare som uppvisar ett oacceptabelt beteende
- Avvaktar för att se om gruppen själva hanterar situationen
- Ser till att kursdeltagarna roterar i triaderna(/kvartetterna) för att få bättre dynamik
- Får deltagarna att prata om sina känslor och behov
- Lyfter det jag/vi som handledare ser
- Annat, vad

³ UGL: gruppens utveckling

Motsatspar

I pilotstudie 2 infördes 18 dikotoma items (se nedan) baserade på bland annat Bales systemteori SYMLOG (systematic multilevel observation of groups (Bales, 1983; Bales & Cohen, 1979), Kolbs inlärningsstilar (2015), och Sjøvolds funktioner i grupp (2010). Varje item bestod av ett motsatspar, till exempel uppgiftsorienterad-relationsorienterad och varm-kall. Varje item hade sex skalsteg, en etta indikerar att handledaren föredrar alternativet till vänster, en trea indikerar att handledaren fortfarande föredrar alternativet till vänster men inte i lika hög utsträckning som en etta. Dessa 18 motsatspar används för att studera vilken typ av *grupper* som handledaren föredrar, vad man föredrar hos enskilda *kursdeltagare*, vad man föredrar hos sin *handledarkollega*, och vad som passar bäst in på *en själv* som handledare.

	versus	
Uppgiftsfokuserad		Relationsfokuserad
Aktiv		Passiv
Varm		Kall
Hård		Mjuk
Rationell		Emotionell
Dominant		Undergiven
Vänlig		Ovänlig
Inåtvänd		Utåtriktad
Avspänd, behärskad		Känslig, upprymd
Organiserad		Oorganiserad
Föredrar det välbekanta		Villig att pröva nytt
Experimenterande/Prövande		Eftertänksam/Reflekterande
Upplever		Analyserar
Alltför personlig		Alltför distanserad
Avvaktande		Agerar direkt
Själsäker		Tvivlar på min förmåga/Rädd att försöka
Kontroll		Omsorg
Beroende		Oppositionell

Utöver dessa motsatspar ställdes ytterligare frågor gällande en själv som handledare, handledarkollegor och kursdeltagare.

Du själv

Frågorna om en själv bestod av tre delar.

Först ett personlighetsformulär SIMP (Woods & Hampson, 2005) som fångar personlighetsfaktorerna i Big Five modellen (Extraversion, Vänlighet, Emotionell stabilitet (Neuroticism, vänd skala), Samvetsgrannhet och Öppenhet). Varje personlighetsfaktor mäts med en bipolär fråga (skala 1-9), med varsin beskrivning i ytterändarna.

Ledarskap mättes med hjälp av en kortversion av ledarstilarna i ledarskapsmodellen: utvecklande ledarskap (6 items) konventionellt ledarskap (4 positiva och 4 negativa items) och destruktivt ledarskap (5 items).

Den sista delen bestod av de 18 motsatsparen.

Handledarkollega

Åtta typer av svåra handledarkollegor (baserat på pilotstudie 1) beskrivs. Handledarna svarade på hur ofta de möter denna typ av kursdeltagare samt hur svårt det är för dem att hantera denna typ av deltagare.

- SJÄLVUPPTAGEN (självupptagen, självgod, dålig självinsikt, allvetande, har behov av att vara i centrum, att synas och visa sin kompetens, framhäver sig själv, egocentrisk, kör sitt eget race, lyssnar inte på handledarkollegan, ej lyhörd för deltagarna).
- BURDUS/DÖMANDE (burdus, dömande, avbryter grupp, avbryter handledarkollega, korrigerar handledarkollega inför deltagarna, skriver individer/deltagare på näsan).
- OFÖRBEREDD (dåligt insatt, inte påläst, inte förberedd, osäker, förstår inte syftet).
- RIGID/OFLEXIBEL (fast i ett mönster, slaviskt följer pärmen flik för flik,⁴ kör alltid/ofta med samma typ av handledarkollega, ovillig att utvecklas och kör på samma sätt som tidigare/alltid, obenägen att pröva nytt).
- PROCESSMEDVETEN/PROCESSRÄDD (går in för tidigt, ej lyhörd för gruppen, förstår inte processer som sker, litar inte på processen, håller långa teoripass utan att koppla tillbaka till gruppens vad och hur,⁵ "för" omhändertagande, konflikträdd).
- ÄR UTANFÖR KONCEPTET (har inte koll på konceptet, oansvarig, kan konceptet men kör mer på egen intuition, agerar "hobbypsykolog").
- SLUTEN (ej kommunikativ, osocial, svår att föra dialog med, otydlig i sin kommunikation till handledarkollega, ger inte feedback, kall, tar inte upp vad som eventuellt "gnager" i relationen).
- MEDHÅLLSAM (håller bara med/vågar inte säga ifrån, rädd för konflikt med handledarkollega).

Handledarna fick dela med sig av sina tips och råd på hur de/andra kan hantera denna typ av handledarkollega i en öppen fråga.

Till sista ombads handledarna att markera vad de föredrar hos sin handledarkollega med hjälp av de 18 motsatsparen.

Kursdeltagare

Tre typer av svåra kursdeltagare (baserat på pilotstudie 1) beskrevs. Handledarna svarade på hur ofta de möter denna typ av kursdeltagare samt hur svårt det är för dem att hantera denna typ av deltagare. De tre typerna var:

- ARROGANT (översittare, arroganta mot kursen/andra deltagare, vill förstöra, letar efter fel, vet redan allt).
- SVAG SJÄLVKÄNSLA (tystnad på grund av svag självkänsla, svårt öppna upp om egna tankar och känslor, bra "hänger med", flyr från här och nu med ytlighet och bortförklaringar).
- OVILLIG (tystnad på grund av ovilja, omotiverad, vill bara sitta av tiden, ointresserad av de andra).

Handledarna fick dela med sig av sina tips och råd på hur de/andra kan hantera denna typ av kursdeltagare i en öppen fråga.

⁴ UL: moment för moment

⁵ UL: håller långa teoripass utan att koppla tillbaka till gruppen

Till sista ombads UL handledarna att markera vad de föredrar hos kursdeltagare med hjälp av de 18 motsatsparen. UGL handledarna ombads att markera vad de föredrar hos grupper med hjälp av de 18 motsatsparen.

Databearbetning och analys

I pilotstudie 2 studerades om frågorna och de nyskapade svarsalternativen fungerade genom att titta på svarsfördelningar (medelvärden, spridning). Baserat på resultatet av analyserna togs ett beslut om att pilotstudierna hade gett önskat resultat och att den skarpa undersökningen till samtliga aktiva UGL och UL handledare i registren kunde skickas ut under våren 2019.

Resultat, reflektioner och vidareutveckling

Efter pilotstudie 2 fördes ett samtal med de UGL handledare som deltog på samverkansmöte i oktober 2018 och som hade besvarat undersökningen, flera av dessa hade även deltagit i pilotstudie 1. Deltagarna var positiva och tyckte att frågorna var bra för självreflektion (pilotstudie 1 med öppna frågor än mer än pilotstudie 2 med svarsalternativ) och att det skulle kunna fungera som en hjälp för att lära känna sina handledarkollegor inför en kurs, det vill säga som hjälp i teambildningen. Utöver de tänkta syftena så framkom även att arrangörer kunde se "verktyget" som en hjälp för att sätta ihop/matcha handledare till kurser samt utgöra grund för kommande seminarier. En professor hade funderingar på varför en omnämnd deltagare i en av situationerna var kvinna. Från FHS hade det varit ett medvetet val, men med hjälp av diskussionen ändrades situationen om till att hälften av alla deltagare skulle få besvara situationen där en kvinna nämndes och den andra hälften skulle få besvara situationen där en man nämndes. Detta för att även kunna studera om tankar, känslor och handlingar påverkas av om det är en kvinna eller man som nämns i situationen.

En deltagare från en av handledarutbildningarna uttryckte att det var svårt att fylla i vissa frågor på grund av att personen inte genomfört någon kurs. Detta är sannolikt även en bidragande orsak till att inte fler besvarade enkäten och ger anledning till att tänka till inför slutprodukten.

Hantering av data/Etik

Båda pilotstudierna genomfördes i enlighet med de etiska principerna inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning (Vetenskapsrådet, 2002), dvs informations-, samtyckes-, konfidentialitets-, och nyttjandekravet.

Referenser

- Bales, R. F. (1983). *Overview of the SYMLOG system: measuring and changing behavior in groups*. SYMLOG Consulting Group.
- Bales, R. F., & Cohen, S. P. (1979). *SYMLOG: a system for multiple level observation of groups*. New York: Free Press.
- Branson, R. M. (1981). *Coping with difficult people*. New York: Dell Publishing.
- Fors Brandebo, M., Nilsson, S., & Larsson, G. (2018). *Destruktivt ledarskap: Hur uppkommer det? Vilka effekter får det? Vad kan man göra åt det?* Studentlitteratur: Lund.
- Kolb, D. A. (2015). *Experiential learning – Experience as the source of learning and development* (2nd ed.). New Jersey: Pearson Education
- Larsson, G. (2006). The developmental leadership questionnaire (DLQ): Some psychometric properties. *Scandinavian Journal of Psychology*, 47(4), 253-262.
- Larsson, G., Fors Brandebo, M., & Nilsson, S. (2012). Destruktivt ledarskap: Development of a short scale designed to measure destructive leadership behaviours in a military context. *Leadership & Organization Development Journal*, 33(4), 383-400.
- Larsson, G., & Wilde Larsson, B. (2010). Quality of care and patient satisfaction: A new theoretical and methodological approach. *International Journal of Health Care Quality Assurance*, 23 (2), 228-247.
- Larsson, G., & Wilde Larsson, B. (2012). *Stress measurement in less than one minute*. Fredriksberg, Denmark: Venus Publishing.
- Lazarus, R. S. (1991). *Emotion and adaption*. New York: Oxford University Press.
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer.
- Sjøvold, E. (2010). *Teamet. Utveckling, effektivitet och förändring i grupper*. Malmö: Liber AB
- Söderhjelm, T. (2018). *Teaming over time: team and team leadership development through different interventions*. Avhandling, Karolinska Institutet.
- Vetenskapsrådet (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*.
- Wheelan, S. A. (2017). *Att skapa effektiva team* (3rd ed.). Studentlitteratur: Lund.
- Woods, S. A., & Hampson, S. E. (2005). Measuring the Big Five with single items using a bipolar response scale. *European Journal of Personality*, 19(5), 373-390.
- Yerkes R. M., & Dodson, J., D. (1908). The relation of strength of stimulus to rapidity of habit-formation. *Journal of Comparative Neurology and Psychology*, 18 (5), 459–482.