

Södertörns högskola
Läraryrket med interkulturell profil
Utbildningsvetenskap C
Examensarbete, 15 poäng



En studie om lärares arbete vid övergångar

- Hur arbetet som bedrivs i arbetslaget återspeglas på individ, grupp och organisation

Författare: Mikael Ahlbaum
Handledare: Johan Eeland
Examinator: Kenneth Awebro
Höstterminen 2008

Förord

Jag vill rikta följande tack till personer som direkt och indirekt bidragit till att denna uppsats får se dagens ljus och att jag (förhoppningsvis) är en legitimerad lärare snart:

Min handledare, Johan Eeland för hjälpen med uppsatsen.

Dem i arbetslaget som ställt upp för mig, tack!

Lärare, som gett mig inspiration och kunskap genom både jobbiga och roliga seminarium. Klasskamrater, både nu och tidigare för att ha gjort tråkiga dagar roliga samt bidragit till att man har lärt sig saker. Vissa mer än andra så klart!

Anna, för att vi hållit ihop i skolan nästan 4 och ett halvt år på raken och lyckats peppa varandra att hålla uppe motivationen! Det ska nog räcka det ända fram till slutet!

Min flickvän, som genom sitt support och stöd gjort denna uppsats möjlig då jag grävt ned mig djupt i böcker och analyser har hon varit den ljusstrimma som lyst ned och gett mig förnyad kraft.

Till sist min katt Torsten, som vissa dagar genom att klampa på tangentbordet skrivit mer än mig och gett mig ångest!

Abstrakt

En studie om lärares arbete vid övergångar

- Hur arbetet som bedrivs i arbetslaget återspeglas på individ, grupp och organisation

Uppsatsen bygger på antagandet att det är ett dåligt kunskapsutbyte mellan skolor när elever byter skola vilket en rapport från skolverket har visat. Syftet med uppsatsen är att belysa hur lärarna arbetar i arbetslag vid övergångar för att se och förstå hur detta påverkar individen, gruppen samt skolans verksamhet i stort. Frågeställningar som besvaras är hur skolans lärare samverkar vid övergångsarbetet och hur elever i behov av särskilt stöd samt elevers kunskapsnivå uppmärksammas. Hur bemöter lärarna föräldrars förväntningar på skola och lärare och vad arbetet arbetslaget bedriver får för implikationer på skolan. Den undersökta gruppen är ett arbetslag som har hand om en årskurs sju i en årskurs sex till nio friskola. Resultatet arbetades fram genom två kvalitativa intervjuer och sex kvalitativa enkäter för att på så sätt kunna beskriva informanternas erfarenheter på ett så bra sätt som möjligt. Analysen baseras på två begrepp: lärande organisation samt gemensam reflektion, och hur dessa koncept samverkar. Analysens huvuddrag visar på hur viktigt arbetslagets arbete är för både individen och organisationens utvecklande av kompetens och lärande. Vidare visar den att trots det dåliga kunskapsutbytet medverkar arbetet i arbetslaget till att eleverna får en bra övergång trots allt.

Nyckelord: Arbetslag, reflektion, lärande organisation, övergångar, kompetens

Abstract

A study about teachers work during transitions

- How the work carried out in the teacher team is reflected
back on the individual, group and organisation

This thesis is based upon the assumption that in Swedish school today it is a wide gap regarding the information flow when pupils are switching school. This was one of the reasons Skolverket published a report clearly stating that this is the case. The purpose of this thesis is to examine and describe how teachers are working in a teacher team at transitions to see and understand what their work may mean individually, in a group and to the school as an organisation. The questions at issue is to see how the teachers cooperate during transitions and how they notice students in need of extra support and students level of knowledge during transitions. The two last questions at issue is first to see how teachers approach parent's expectations on the school and the teachers, secondly it is to examine what implications their work will have on the school. The examined group is a teacher team in an independent school working in grade seven. The school has the grades six to nine. The result was achieved through two qualitative interviews and six qualitative questionnaires in order to describe the informants experience as good as possible. The analysis is based upon two concepts: organisational learning and reflection as a collective process and how these concepts are dependant on the other. The main points of the analysis show how important the teacher team's work is to both the individual and the organisation's competence and learning development. It also shows how it helps the pupils to get a smooth transition even though the lack of information teachers has to deal with when the new pupils arrive.

Keywords: Teacher team, reflection, organisational learning, transition, competence

Innehållsförteckning

1. Inledning	6
1.2 Bakgrund	6
1.3 Syfte	7
1.3.1 Frågeställningar	7
2. Forskningsläge	8
2.1 Aktuell forskning	8
2.2 Teori.....	11
2.2.1 Reflektion	12
2.2.2 Lärande organisation.....	13
3. Metod	15
3.1 Etiska implikationer	16
3.2 Material	17
3.3 Urval och avgränsning	18
4. Resultat	20
4.1 Empiri	20
5. Analys och sammanfattande diskussion	25
5.1 Analys	25
5.2 Sammanfattande diskussion.....	29
5.3 Generaliserbarhet	31
5.4 Reliabilitet.....	32
5.5 Validitet.....	32
5.6 Framtida forskning.....	32
Referenser	34
Litteraturförteckning	34
Övriga Källor	34

1. Inledning

I inledningskapitlet kommer bakgrund, syfte, frågeställningar samt en kort inledning till varför jag valt att skriva denna uppsats presenteras.

Att jag som lärare någon gång under min karriär kommer att arbeta med elever som är alldeles nya på min skola är en självklarhet. Att ha olika strategier för att ta emot dessa elever ter sig tämligen påfallande för att kunna erbjuda dem en bra övergång till klassen och skolan. Samtidigt som det är av stor vikt att jag har en stabil grund att stå på för att kunna förmedla en undervisning som är meningsfull för eleverna och som svarar upp mot läroplanens krav. Med denna uppsats vill jag försöka uppnå att förmedla ett sätt att arbeta på som både är utvecklande och meningsfullt för både elever, lärare och skola.

1.2 Bakgrund

Skolverket publicerade år 2000 *Nationella kvalitets granskningar 2000*¹, där de har granskat 20 kommuner under tre teman: helheten i utbildningen, utbildning på entreprenad samt betygssättningen. Under temat helheten i utbildningen granskade de övergångar mellan förskola – grundskola, inom grundskolan och grundskola – gymnasieskola. Det de kom fram till var att samarbetet mellan skolor var väldigt dåligt. Kunskapsutbytet före övergångar samt uppföljningen efter övergångar fungerade inte alls. Detta medförde att elever kom till den nya skolan utan att lärarna visste någonting om dem. Elever som medverkade i undersökningen uttryckte att deras skolgång blev repetitiv och att de får en känsla av att börja om när de byter mellan skolor. LpO 94 säger följande om övergångar i skolan:

Samarbetsformer mellan förskoleklass, skola och fritidshem skall utvecklas för att berika varje elevs mångsidiga utveckling och lärande. För att stödja elevernas utveckling och lärande i ett långsiktigt perspektiv skall skolan också sträva efter att nå ett förtroendefullt samarbete med förskolan samt med de gymnasiala utbildningar som eleverna fortsätter till. Samarbetet skall utgå från de nationella och lokala mål och riktlinjer som gäller för respektive verksamhet.

¹ Skolverket (2000) *Nationella Kvalitets granskningar 2000*, hämtat 2009-01-07.

Riktlinjer

Läraren skall

- utveckla samarbetet mellan förskoleklass, skola och fritidshem,
- utbyta kunskaper och erfarenheter med personalen i förskolan och i gymnasieskola och gymnasiesärskola samt
- i samarbetet särskilt uppmärksamma elever i behov av särskilt stöd.²

Vad det är som går fel eller vart felet ligger är inte något som kommer redovisas i denna uppsats men det kan vara intressant att betänka. Men det är denna verklighet många lärare möter och tvingas kämpa mot för att någorlunda kunna redovisa och stå för det som LpO 94 säger. Vad gör då lärare för att övervinna det gap av information som inte görs tillgängligt? Det arbete som utförs i arbetslaget är vad som ligger till grund för uppsatsen. Metoden lärarna använder i sitt arbetslag är bara en i mängden men förekomsten av gemensamma förhållningssätt och ett gemensamt arbete borde vara en grund till en lyckad metod. Att man som lärare samverkar som LpO 94 förespråkar ligger till grund för denna undersöknings syfte samt vad denna samverkan kan innebära är ytterligare en viktig nämnare som kommer diskuteras.

1.3 Syfte

Syftet med denna studie är att undersöka och beskriva på vilket sätt lärarna arbetar i arbetslag vid övergångar för att se och förstå vad detta arbete betyder för individen, gruppen samt skolans verksamhet i stort.

1.3.1 Frågeställningar

- Hur samverkar lärarna på skolan vid övergångs arbetet?
- Hur uppmärksammar lärarna elever i behov av särskilt stöd samt elevers kunskapsnivå när de börjar i skolan?
- Hur bemöter lärarna de förväntningar som föräldrar kan ha på skolan och lärarna.
- Vilka implikationer får arbetet de bedriver på skolan?

² LpO 94:14

2. Forskningsläge

Under detta kapitel kommer aktuell forskning kring ämnet att presenteras vilket leder vidare till teoriavsnittet.

2.1 Aktuell forskning

Forskning kring övergångar i grundskolan som fokuserar på lärarrollen är i princip obefintlig. Den lilla forskning som finns kring övergångar i grundskolan fokuserar alla på eleverna och särskilt kring de stadier en elev genomgår vid övergången dvs. transitionen. Transitionsbegreppet tar här upp mestadelen av den forskningen.³ Då detta var min första infallsvinkel fick jag snabbt byta då jag ansåg att jag inte kunde utläsa något av värde som kunde appliceras på min undersökning. Istället kom jag att rikta in mig på forskning om arbetslag. Litteraturen om arbetslag som jag här kommer presentera inriktar sig främst på hur arbetslaget arbetar och vad detta får för effekter för den enskilde läraren men även arbetslaget och organisationen i helhet. Presentationen av litteraturen sker i kronologisk ordning och jag kommer att presentera böckernas syfte samt en introduktion om vad de handlar om som är relevant fakta till min undersökning.

1998 skrev Arne Maltén boken *Kommunikation och konflikt hantering* vars syfte är att ”utifrån praktisk erfarenhet samt socialpsykologisk och pedagogisk forskning ge kunskap, grundläggande idéer och färdighet inom området kommunikation och konflikthantering.”⁴ Vid en första anblick kan man fundera över vad syftet har att göra med arbetslag och liknande. Men det Maltén diskuterar i denna bok är hur grupper och individer genom kommunikation och konflikter medvetandegör, synliggör och klargör åsikter och värderingar. Följderna kan bli bättre målformuleringar och idéer samtidigt som den enskilda och arbetslaget får visa vad man går för. Genom att bearbeta konfliktsituationer, som Maltén väljer att kalla det, stimulerar man utvecklingsarbetet.⁵

³ Se till exempel boken *Ung i skolan* (2003) skriven utav Anders Garpelin där han följer elever som precis bytt skola och deras resa till att bilda en helt ny klass.

⁴ Maltén, Arne (1998) *Kommunikation och konflikthantering*, s. 7.

⁵ Maltén 1998

Det pedagogiska ledarskapet skrev Maltén år 2000 och syftet med denna bok är att ge läsaren grundläggande kunskaper inom området ledarskap med pedagogiska förtecken.⁶ Här beskriver Maltén hur skolkulturen, eller organisationskulturen som han benämner den, har förändrats och att organisationen nu ser deras medarbetares kunskaper, kompetens och vilja som en viktig resurs. Ledarskapet skriver Maltén är idéstyrt och bygger på medarbetarnas delaktighet. Begreppet ”en lärande organisation” dyker upp och till de typiska dragen hos en sådan räknas kontinuerligt lärande, gemensamma visioner och allas engagemang i förnyelseprocessen.⁷

Steen Höytrup skriver i sin artikel ”Reflection as a core process in organisational learning” (2004) att syftet med artikeln är att ge en förståelse för begreppen lärande organisation och reflektion samt hur dessa två koncept relaterar till varandra.⁸ Höytrup beskriver hur viktig organisationen är för att skapa en motiverande och utvecklande arbetsmiljö. Organisationen måste ge stöd och utrymme för planering och reflektion och för att det ska gynna organisationen ska detta ske i en kollektiv miljö så att arbetarna kan finna ”common meanings in making sense of the collective work they are doing.”⁹ Vilket kort översatt innebär att finna gemensamma värderingar som medverkar till att finna mening i det kollektiva arbete som utförs. Vidare diskuterar han reflektionens betydelse och vikten av att inte enbart se reflektion som en individuell process utan att det är den gemensamma reflektionen som är av störst betydelse här.¹⁰

Otto Granberg och Jon Ohlsson skrev 2004 boken *Från lärandets loopar till lärande organisationer* vars syfte är att ge en introduktion till teorier om det erfarenhetsbaserade lärandet och den lärande organisationen.¹¹ Då syftet med boken främst är att ge läsaren en inblick i teorierna bakom den lärande organisationen lyfter de även fram aktuell forskning. Ett nyckelbegrepp de använder är den gemensamma reflektionen och hur

⁶ Baksidan utav Maltén, Arne (2000), *Det pedagogiska ledarskapet*

⁷ Maltén 2000:148ff

⁸ Höytrup, Steen (2004), ”Reflection as a core process in organisational learning”, i *The Journal of Workplace Learning*, Vol. 16 Nr. 8, s. 442-454. s. 442.

⁹ Höytrup 2004:443.

¹⁰ *ibid.* 443f.

¹¹ Granberg, Otto & Ohlsson, John (2004), *Från lärandets loopar till lärande organisationer* s. 8.

denna medför organisatorisk förändring. Liksom Maltén tar upp vikten av att medvetandegöra och synliggöra grundläggande värderingar för att kunna utveckla och förnya dessa tar Granberg och Ohlsson det ett steg längre och visar på hur man genom den gemensamma reflektionen även kan ändra på de principer som ligger bakom de styrande värderingar och normer. Genom reflektionen formar man och omformar det man gemensamt fastställt.

Jon Ohlsson publicerade även *Arbetslag och Lärande* under 2004 och det han vill belysa med den boken är hur skolor organiserar sin vardagliga verksamhet och vad det innebär för möjligheter för personalens lärande och utvecklande av kompetens.¹² Boken har även ett andra syfte men som jag inte kommer att redovisa här.¹³ Ohlssons bok är en tämligen komplex bok som har ett väldigt vitt spann av teorier och forskning kring lärandeprocesser, arbetslag, kompetensutveckling m.m. och det är därför den har haft störst inflytande på min analys bland de presenterade böckerna. Det jag har kunnat utläsa ur denna bok som mest relevant för min studie är främst individens beroende av arbetslaget och organisationen samt det omvända. Det Ohlsson pekar på i sin bok är möjligheterna med den gemensamma reflektionen och vad det innebär för individ, grupp och organisation. Samskapandet av kompetens är något Ohlsson trycker på. Med det menar han att arbetslaget genom att fastställa gemensamma förhållningssätt även skapar en gemensam kompetens som innebär att lärarna i arbetslaget ligger alla på samma nivå och vet alla vad som ska göras när det ska göras. Kompetens är ett begrepp Ohlsson sätter i direkt relation till hur arbetslaget arbetar samt hur det tillåts att arbeta utav organisationen.¹⁴

Gruppsykologi skriven av Lars Svedberg utkom år 2007. Då det har varit svårt att rent konkret dra ut passager ur boken, då boken för tämligen komplexa diskussioner samt relaterar till sådant som jag inte skulle ha möjlighet att redogöra för i denna uppsats, och applicera dem på min undersökning. Denna bok har istället legat till grund för många

¹² Ohlsson, John (2004), *Arbetslag och lärande*, s. 7.

¹³ Se fortsatt stycke på sidan 7 i boken. Då detta syfte som han skriver själv ”är än mer ambitiöst” och för att förklara vad han menar med det syftet skulle kräva en ganska lång redogörelse så lämnar jag det åt läsaren att vid intresse läsa och förstå det själv.

¹⁴ Ohlsson 2004

tankar som jag sedan funnit stöd utav i de andra böckerna. Denna bok har tre huvudsyften. Det är det andra syftet jag kommer att presentera här då det har mest relevans för den analys jag har genomfört. Det syftet är att försöka dra slutsatser av allt det vi faktiskt vet om grupper och presentera riktlinjer som är teoretiskt förankrade vad gäller konstruktivt arbete i grupp.¹⁵ Svedbergs resonemang kring konstruktivt arbete i grupp är vad som främst ligger bakom de tankar och funderingar jag har kunnat applicera på min undersökning.¹⁶ Även Svedbergs resonande kring roller i samband med den formella grupp eller organisation man tillhör. Det han benämner som en professionell roll och alla förväntningar som finns i samband med den rollen är något som kommer att belysas i denna uppsats.

Som det går att utläsa så har jag försökt välja relativt ny litteratur för att på så sätt kunna ge min undersökning preferensen av att vila på tämligen nytt material. Då forskning kring arbetslag, lärande organisationer och reflektion är väldigt brett kan jag nog påstå att jag missat någon bok som kanske skulle kunna göra analysen än mer skarp. Men i mitt letande och läsande har jag försökt välja böcker som kan understödja och underbygga eller vidareutveckla resonemang som förs i böckerna. Att de på så sätt samverkar till att presentera en samlad bild av det jag använder mig av vid min analys och på så sätt hjälper mig fram till slutsatsen.

2.2 Teori

De begrepp som främst ligger till grund för min analys är lärande organisation och reflektion. Som jag försökt visa på i forskningskapitlet så är dessa två begrepp väldigt samverkande och på så sätt analyserar jag alltid empirin med dessa två i åtanke och inte enbart en utav dem. Jag kommer här presentera de definitioner jag valt utav dem samt en kort förklaring till vad de innebär.

¹⁵ Svedberg, Lars (2007), *Gruppsykologi*, s. 8. Se även samma stycke för de övriga två syftena.

¹⁶ Se till exempel Svedbergs kapitel 18 om arbetsgruppens identitet där han resonerar och diskuterar kring olika arbetssätt en grupp kan arbeta på.

Det finns en hel massa teorier till som skulle kunna presenteras som t.ex. kommunikationsteorier för att samtala i grupp för att på så sätt ge reflektionen en starkare bas att stå på. Jag har valt att inte redovisa dessa då det skulle innebära att analysen riskerar att sväva iväg och aldrig riktigt få fäste. Jag valde dessa två begrepp för att kunna göra en sån konkret analys som möjligt som håller sig inom ramarna för syftet och frågeställningarna. En viktig aspekt är också att hålla den röda tråden genom detta kapitel så synlig som möjlig så att läsaren kan följa mina tankebanor och relatera till dem. Teorier kring reflektion och lärande organisation är väldigt breda och en nackdel blir att man inte kan gå in riktigt på djupet i båda då det skulle krävas att presentera många andra teorier och begrepp för att verkligen göra dessa två begrepp än mer klara. Det går alltså inte att bortse från att andra teorier säkert skulle passa in här men då jag anser dessa vara tydligast att relatera till min undersökning har jag valt dessa.

2.2.1 Reflektion

Här används Ohlssons betydelse av begreppet reflektion som lyder:

”/.../ när individen reflekterar så ställer hon sig undrande, frågande, eller ifrågasättande till det han eller hon varit med om, hört någon berätta eller det han eller hon ser som ett möjligt framtida handlande. Reflektion kan därmed vara både bakåtblickande och framåtblickande.”¹⁷

Reflektion är en viktig del utav en lärande organisation. Det som kommer att belysas här är den gemensamma reflektionen som är reflektion som sker kollektivt, t.ex. i ett arbetslag. Ohlsson poängterar att gemensam reflektion innebär ett kommunikativt möte mellan en grupp människor där genom att samtala på ett sätt leder till att man aktivt går in i varandras sätt att skapa mening åt erfarenheter och uppgifter. Reflektion kopplas här starkt till lärande och Ohlsson tar upp tre aspekter där han förklarar varför lärande ses som en process. Den första är reflektionen över erfarenheter, då man skapar en mening med det man varit med om genom ett tillbakablickande. Det andra är skapandet av förståelse som sker genom ett abstraherande och bildande av begrepp och

¹⁷ Ohlsson 2002:40

begreppsrelationer. Det tredje och sista är att skapa sig ett uppfattande av nya möjliga handlingsalternativ.¹⁸

Arne Maltén beskriver liknande händelseförlopp och kallar dem ”den högre ordningens lärande” samt ”den högsta ordningens lärande.” där man i den högre ordningen får möjlighet att påverka och kontrollera sin omgivning. Detta sker genom ifrågasättande och att inte tveka på att pröva nya gränsöverskridanden. Situationen analyseras, problem definieras och val av metoder diskuteras. Man formulerar nya problemställningar eller finner nya lösningar på gamla problem. Ett utvecklingsinriktat lärande är vad som genomsyrar den högre ordningen.¹⁹ Den högsta ordningens lärande kännetecknas utav kreativitet. ”Förändringarna bygger på reflektion över egna erfarenheter, över den omgivande verkligheten, kontexten och helheten”.²⁰ Lärandet bygger på erfarenheter.

2.2.2 Lärande organisation

Den definition av lärande organisation Granberg och Ohlsson här nedan beskriver är den jag valt att ligga till grund för hur jag kommer beskriva en lärande organisation:

”Den organisation som skapar goda förutsättningar för medarbetarnas lärande och som tar tillvara detta lärande och nyttiggör det i organisationens strävan att påverka och anpassa sig till omvärlden.”²¹

Med detta vill de visa på en organisations kultur som aktivt stödjer frågor på alla nivåer utöver att bara tillåta dem. Vidare menar Granberg och Ohlsson att man bör förstå lärande organisation som ett förhållningssätt i kontrast mot en organisationsmodell som framkommit i annan forskning. Kort förklarar de att en organisationsmodell är något som företag bara applicerar en ”lärande organisation” -modell på sitt företag och tror att det e bara att bocka av steg för steg och gå vidare tills man har bockat av alla steg. Ohlsson och Granberg menar att det handlar om en process där det gemensamma formas

¹⁸ ibid.

¹⁹ Maltén 2000:154

²⁰ Maltén 2000:154

²¹ Granberg & Ohlsson 2004:34

och omformas ständigt genom att man går tillbaka och återkopplar på sådant man redan gjort.²² En liknande definition kan man finna i *Arbetslag och lärande* där Ohlsson skriver att en lärande organisation har en förmåga att anpassa sig till sin omgivning.²³ Anpassningen sker främst genom den gemensamma reflektionen för att skapa nya gemensamma förhållningssätt eller omforma de gamla för att på så sätt anpassa sig till kontexten.²⁴

²² Granberg & Ohlsson 2004:33f

²³ Ohlsson 2002:32

²⁴ Se kap. Forskningsläge om den gemensamma reflektionens betydelse.

3. Metod

Under detta kapitel presenteras val av metod, material samt urval och avgränsning.

Denna undersökning har utgått från det kvalitativa perspektivet. När det handlar om att studera och förstå människors livsvärld, deras sätt att resonera eller reagera eller att särskilja eller urskilja varierande handlingsmönster är en kvalitativ studie att föredra.²⁵

Enligt Kvale är den kvalitativa intervjun att föredra då den intervjuade ska beskriva så exakt som möjligt vad denna person upplever och känner och hur han/hon handlar. Det är sen upp till intervjuaren att söka svar på varför den intervjuade upplever saker och handlar som han/hon gör.²⁶

Jag har genomfört två kvalitativa intervjuer och konstruerat en kvalitativ enkät. Intervju frågorna och enkät frågorna har alla utgått från mitt syfte och mina frågeställningar då jag har ställt frågor som t.ex. hur tar ni reda på vilka elever som är i behov av särskilt stöd eller vilket stöd eller hjälp har ni från skolledningen. Alla frågor har hela tiden haft syfte och frågeställningar i fokus för att på så sätt försöka minimera risken att sväva iväg på sidospår som kanske inte skulle kunna användas i denna uppsats.

Då syftet i denna studie kräver av metoden att den bygger på intervjupersonernas beskrivning av sina upplevelser för att kunna svara på frågeställningarna har jag valt en kvalitativ intervju samt att jag konstruerat en kvalitativ enkät, båda med öppna frågor. Trost påpekar att kvalitativa intervjuer har en låg grad av standardisering och en hög grad av strukturering. Med standardisering avser han graden till vilken frågorna är desamma och situationen densamma för alla intervjuade. Vid låg grad av standardisering formulerar sig intervjuaren efter den intervjuades språkbruk, man tar frågorna i den ordning det passar och följdfrågorna formuleras beroende av tidigare svar.²⁷ I min studie är standardiseringen låg då frågorna har följt den ordning som passar och att följdfrågorna har formulerats baserat på de svar jag har fått. Situationen är inte heller

²⁵ Trost, Jan (2001), *Enkätboken*, s. 21ff.

²⁶ Kvale, Steinar (1997), *Den Kvalitativa forskningsintervjun*, s. 36.

²⁷ Trost 2001:55.

densamma för de intervjuade, särskilt enkäten kan ha besvarats på flera olika platser och personen som svarade kan ha suttit själv eller med andra. Vid intervjuerna satt vi förvisso på samma plats båda gångerna men andra saker än plats kan ha spelat in här liksom vid enkätintervjuerna så klart. Vid första intervjun hade den intervjuade haft en ganska kort dag och var relativt pigg, vid den andra så hade den intervjuade haft en lång dag och hade precis slutat när vi satte oss ned.

Struktureringsgraden kan enligt Trost mätas med hjälp av de svar man har fått, om variationen på svaren är hög anses det att struktureringsgraden är låg. Är däremot svarsvariationen låg har man en hög grad av strukturering i sitt frågeformulär. Samtidigt poängterar han att struktureringsgraden är även hög om frågorna är strukturerade att handla om ämnet man är intresserad av att undersöka och inte har några frågor som handlar om något annat.²⁸ Sett ur detta perspektiv håller min undersökning en hög grad av strukturering då svaren från både intervjuerna och enkäterna har varit genomgående likartade. Samt att mina frågor har handlat om ämnet jag vill undersöka då jag har försökt så mycket som möjligt att relatera frågorna till mitt syfte och frågeställningar när jag skrev dem.

Vidare har jag spelat in intervjuerna på min mobil för att kunna lyssna och gå igenom materialet ett flertal gånger för att se till att min analys blir så riktig som möjlig genom att inget feltolkat eller missuppfattat material tillåts slinka igenom. Intervjuerna har även blivit transkriperade för att hjälpa till med ovan sagda.

3.1 Etiska implikationer

Kvale tar upp vikten utav att forskaren är väl medveten om de etiska frågor och dilemman som kan dyka upp vid kvalitativa undersökningar. Han nämner att det inte finns några explicita regler eller klara lösningar för de etiska problem som kan uppstå men poängterar tre stycken rubriker för etiska riktlinjer. Dessa tre är: informerats samtycke, konfidentialitet och konsekvenser. Informerat samtycke betyder att man

²⁸ Trost 2001:57

informerar undersökningspersonerna om undersökningens generella syfte och hur undersökningen är upplagd, bland annat. Konfidentialitet innebär att privata data som identifierar undersökningspersonerna inte kommer att redovisas. Konsekvenser innebär att risken att en undersökningsperson lider skada ska vara så liten som möjlig. Samtidigt som forskaren även måste tänka på konsekvenserna som kan drabba inte bara de personer som deltar utan även för den större grupp dessa representerar.²⁹

Mitt tillvägagångssätt har varit det att jag skickade ut ett mail³⁰ till lärarna i arbetslaget där jag beskrev syftet med studien samt mina intentioner samt att deras uppgifter skulle behandlas anonymt. Detta togs muntligt med lärarna jag intervjuade. För att minimera konsekvenserna för de inblandade samt skolan har jag kodat av svaren samt tagit bort sådant som kan identifiera skolan eller informanterna. Genom att söka på särskilda nyckelord på Internet som kunde identifiera skolan har jag kunnat fastslå vad som ska tas bort och vad som kan vara kvar. Att ta bort sådant som kan identifiera skolan var lite tråkigt då information som lärarna gav inte kunde användas men för att vara moraliskt och etiskt ”riktig” var detta tvunget. De som svarat på enkäten samt blivit intervjuade benämns alla i denna uppsats som lärare, informanter eller intervju personer.

Jag har även valt att inte publicera enkäten och intervjuskelettet som bilagor i uppsatsen då frågorna innehåller sådant som kan identifiera skolan. Jag har heller inte velat koda av eller ta bort vissa frågor då det skulle medföra att när man läser t.ex. enkäten så skulle man inte kunna följa med i frågorna och inte förstå vad det är jag vill få ut.

3.2 Material

Mitt material består således utav kvalitativa intervjuer och en kvalitativ enkätundersökning i ett arbetslag.

²⁹ Kvale 1997:106ff

³⁰ se bilaga

3.3 Urval och avgränsning

Som informanter i min undersökning valde jag ut ett arbetslag i skolan jag skulle undersöka. Skolan är en årskurs sex till nio friskola i stockholmsområdet. Eleverna i skolan kommer de flesta från närområdet. I varje årskurs finns det fyra profiler uppdelat på fyra klasser dvs. en profil per klass och varje årskurs har ett lärarlag som är ansvariga för dem. Arbetslaget har jag varit i kontakt med i fyra och ett halvt år då jag har gjort min VFU på sagda skola. Lärarna i arbetslaget är 7st till antalet och då räknar jag inte med personen från skolledningen som sitter med vid arbetslagmötena. Arbetslaget har just nu hand om en årskurs sju och jag ansåg att de passade väl in på min undersökning då deras elever gått ett år i skolan och lärarna kan nu blicka tillbaka och eftersom det bara gått ett år kan de relatera och berätta med ett förhållandevis färskt minne. Alla i arbetslaget ombads svara på enkäten och alla utom en svarade då denna var på semester och kom inte tillbaka förrän efter nyår. Till intervjuerna valde jag två personer ur arbetslaget, nämligen de två som varit i skolan längst tid för att på så sätt kunna få en djupare inblick än om jag valt någon som var relativt ny. Min tanke från början var att intervjua fler personer men då svaren jag fick i mina två första intervjuer var så pass likartade bestämde jag mig för att enkäten jag redan hade konstruerat kunde ge mig den information jag behövde på ett lättare sätt än att boka in tid och plats för intervjuer och på så sätt ge mig mer tid till att analysera svaren.

Det är även till arbetslaget jag avgränsar denna studie. Jag kommer enbart att fokusera på lärarnas faktiska upplevelser och de mål och riktlinjer som finns för dem att följa. Det är även arbetslagets formella möten som jag undersöker. Vad lärarna gör om dem träffas utanför schemalagda arbetslagsmöten är inget som kommer att följas upp då det skulle krävas observationer och/eller ytterligare intervjuer för att få tillräckligt med bra information om informella möten. Upplevda elevintryck på skolan är något jag bortser från och förutom vad eleverna ger uttryck för i skolverkets rapport³¹ så negligeras eleverna på skolan i den mening att de inte tillfrågas. Det relateras dock till eleverna i generella perspektiv men då från lärarnas synvinkel. Kön och ålder är även det något som inte kommer att redogöras för då det inte har någon relevans för undersökningen. Det är

³¹ Nationella kvalitetsgranskningar 2000, 2000

hela tiden mitt syfte och frågeställningar i relation till arbetslagets formella möten och lärarna som ligger i fokus.

4. Resultat

Under resultatdelen kommer empiri avsnittet att presenteras i form utav en beskrivande berättelse utav vad den information jag fick av lärarna samt korta citat för att styrka det som beskrivs. Avsnittet är fritt från analyser och tolkningar, här presenteras det lärarna svarade i intervjuerna och enkäterna så beskrivande som möjligt.

4.1 Empiri

Lärarens roll startar när skolan har öppet hus i november. Hit kommer elever med föräldrar som känner att skolan verkar intressant. De har fått information om skolan genom varierande sätt som t.ex.: efter att ha fått skolans informationsblad eller sökt upp skolan själva, fått information via deras hemsida eller hört om skolan från någon bekant, en lärare menar att ”mun till mun metoden” är den vanligaste. Det är här lärarna ska ta emot dessa 5e klassare med föräldrar och ge dem en god inblick i verksamheten för att barnen ska känna sig trygga med att börja i skolan till hösten samt att föräldrarna känner att de lämnar sina barn till en skola de kan lita på. Lärarna för de olika profilerna har under dagen prova-på-verksamhet för både elever och föräldrar där de får prova på hur det arbetas i de olika profilerna. Det finns även avsatt tid för att svara på föräldrars frågor om profiler, pedagogik, läxor, läroböcker, ja allt som har att göra med skolan. Denna dag är något som arbetslaget samt hela skolan redan utarbetat långt tidigare och alla som arbetar med detta är väl insatta i de lokala mål och riktlinjer skolan har satt upp. Detta för att som en lärare beskriver det: ”vi ska alla dra åt samma håll för att visa upp en gemensam bild av skolan för elever och föräldrar”.

När den nya höstterminen startar har eleverna ett test dag två där eleverna gör ett läs-, skriv- och hörförståelse prov för att lärarna ska kunna reda på vilken nivå eleverna befinner sig på samt att fånga upp dem elever som är i behov av särskilt stöd. Just detta test är något som en specialpedagog genomför på skolan och denna går sedan igenom resultatet med berörda lärare samt att arbetslaget informeras. Andra test görs även i andra ämnen som t.ex. matte och engelska. Att de har testerna beror på en del orsaker, dels vill de finna en gemensam grund att lägga sin undervisning på samt att hitta de elever som

har behov av stöd. Även fast ansökningsblanketten som elever med sina föräldrar fyller i innehåller en paragraf där man svarar på om man har behov av något särskilt stöd kan det vara något som inte upptäckts tidigare. Den största anledningen till att de har testet beror på att skolan inte får några dokument från elevernas gamla skolor så lärarna kan förbereda sig att ta emot eleverna tidigare. Det påpekas att de endast har kontakt med en skola där de har möjlighet att träffa de nya elevernas gamla lärare samt ta del av dokument om eleverna. De hade en sådan kontakt med en annan skola i närområdet men pga. konkurrenssituationen skolorna emellan kunde inte detta band upprätthållas. Att fara runt i skolor och leta efter lärare att prata med är något som inte går eller finns tid till. Detta medför att några lärare känner att det försvårar deras roll med att ge eleverna en så smidig övergång som möjligt och att snabbare få dem att känna sig trygga. Samtidigt poängteras att testerna ger lärarna möjlighet att upptäcka problem som inte upptäckts tidigare samt att lägga undervisningen på en nivå som medverkar till en mjuk övergång sett till kunskapsnivån i klassen. Skulle någon elev vara i särskilt stort behov av stöd ges den eleven möjligheten att börja i en klass som kallas 6-9an där elever från årskurs sex upp till nio går. Där får de arbeta med specialpedagoger med målet att få ut eleverna till en ”vanlig” klass igen. De elever som behöver läshjälp och dylikt får det direkt i klassrummet och detta genom att arbetslaget i samrådan med specialpedagogen utarbetar en plan för eleven samt hur de ska använda sig av undervisningsmaterialet. Detta följs upp kontinuerligt i arbetslaget och med specialpedagogen för att se till att eleverna håller sig på det upplagda spåret. Eleverna får även träffa skolsköterskan när de börjar årskurs 6 och får där prata och fylla i enkät tillsammans med skolsköterskan för att på så sätt komma underfund med elevers mentala och psykiska hälsa vilket även det följs upp i arbetslaget. Arbetet med eleverna är dock inget lärarna är direkt involverade i då de inte har kompetensen för det. De hålls dock informerade om tystnadsplikten så tillåter eller om eleverna väljer att anförtro sig till dem.

När tester och dylikt är genomförda är det nu dags att börja jobba på sammanhållningen i klassen och hela årskursen. Detta leder till väldigt mycket arbete i arbetslaget då det är väldigt mycket tvärgruppsarbete vid t.ex. studieresor för att få elever från en klass att interagera med elever från en annan. Under höstterminen jobbar arbetslaget väldigt

mycket med elevkontakten elev-elev samt elev-lärare. Det sociala är något som prioriteras och det nämns i enkäter att profiltänkandet får stå tillbaka under årskurs 6 till förmån för detta. En lärares enkätsvar låter t.ex. så här: "I sexan känns det som fokus behöver ligga på andra saker, få ihop klasserna och årskursen, skola in dem i vårt arbetssätt." Det sociala utanför skolan är även något som det tas hänsyn till då som en lärare berättar om hur eleverna kan komma till lärarna och berätta om kärleksproblem och andra konflikter utanför skolan som t.ex. dåliga hemförhållanden. Saker som läraren säger att de aldrig hade vågat ta upp med en lärare när dem själva gick i skolan. Saker som dessa är vad som prioriteras framför profilerna under årskurs 6 för att forma klassen till en enhet som samtidigt känner delaktighet med resten av årskursen. Profiltänkandet bortses dock inte helt, har elever idéer som speglar profilen att t.ex. spela upp en teater framför klassen och det passar in i ämnet så nekas det väldigt sällan är något som dyker upp i intervju- samt enkätsvaren.

Profilerna känner lärarna att det aldrig har varit några problem med då eleverna som söker till skolan faktiskt redan vet vad profilerna handlar om och är så pass insatta i det redan från början. Samt att det finns studieplaner för varje profil som lärare kan följa och som elever kan läsa om på skolans hemsida. Dessa studieplaner har lärare i profilgrupperna arbetat fram. Det problematiska ligger, känner de flesta lärarna, i just det som nämnts tidigare att få eleverna att känna sammanhållning i klassen samt att få dem att känna sig trygga med arbetssätten lärarna har.

Arbetet i arbetslaget handlar dock inte bara om elevfrågor utan även föräldrafrågor. Det påpekas att det inte bara är elever som ska skolas in. Den ständiga mailkontakten med föräldrar, vilken är väldigt stor speciellt i 6an när eleverna är nya är något som påpekas i enkäterna och intervjuerna. Lärarna i arbetslaget skriver även ett veckobrev och månadsbrev, där man går igenom kommande samt gångna händelser, som eleverna får ta med sig hem och visa upp för sina föräldrar. Att bygga upp förtroendet med föräldrar är minst lika arbetsamt som det med elever. Ett exempel som tas upp är när en förälder undrade varför de inte fick mer läxor i engelska då föräldern var van vid att minst en text skulle skrivas i veckan och det skulle vara ett visst antal glosor. Läraren fick då helt

enkelt förklara för föräldern hur denne arbetar och att kvalité istället för kvantitet på sina läxor är något som prioriteras. En lärare säger: ”att det tar cirka ett år att skola in föräldrarna så att de har tillit gentemot det jag som lärare gör”. Ett annat exempel som tas upp är de föräldrar som är oroliga för att deras barn inte har matteböcker i 6an. Detta har redan skolan informerat om under öppet hus dagen samt att de har en mattekväll i början av 6an för föräldrar. Syftet med denna kväll är att dels friska upp minnet och ge enkla tips till föräldrarna men också för att visa hur det arbetas utan böcker så föräldrarna ska veta vad deras barn verkligen gör på lektionerna. Det medför att många av lärarna påpekar att deras roll vid övergångar sträcker sig över ”enbart” eleverna och innefattar även föräldrar vilket blir en extra arbetsbelastning med både positiva och negativa effekter. Vilka effekterna är, är inget som vi går in djupare på men det handlar om trötthet, utbrändhet, glädje, nya sätt att lösa händelser på och dylikt. Många lärare nämner här hjälpen de känner att de har från arbetslaget: ”Vad det gäller föräldrakontakter är det också skönt att kunna prata med laget, vi håller samma linje i vissa frågor” skriver en lärare i enkäten.

Något som återkommer under intervjuerna och enkäterna är hur mycket arbete som läggs ned inom arbetslaget på just elever. Det är ständiga återkopplingar och reflektioner inom gruppen under arbetslagsmöten för att reda ut de problem som har upptäckts samt de som elever och/eller föräldrar har påpekat finns. Alla lärare svarar att de känner sig väldigt behjälpta utav sitt arbetslag då dem får mycket stöd samt feedback och idéer under mötena. Så här säger en lärare i sitt enkätsvar ”Arbetslaget kan genom diskussion se vad som fungerar bra för vissa elever /.../ Man kan ge varandra tips och idéer”. De flesta av lärarna tycker dock att alla elevsamtal under mötena tar upp väldigt mycket tid och även fast de flesta tycker det är viktigt att hjälpa elever vill man gärna hinna med pedagogiska diskussioner och liknande mer än vad man gör för tillfället. Detta för att känna att man utvecklas som lärare och medarbetare för att på så sätt kunna utveckla skolan och undervisningen i bästa möjliga mån. Det påpekas dock att elevsamtalen leder även de till pedagogiska diskussioner som ger möjligheten att utvecklas men att mer övergripande diskussioner efterfrågas.

Vid frågan om man som lärare enskilt eller i arbetslaget har något stöd från skolledningen i sitt arbete ser alla lärare skolledningen som ett stort stöd. På arbetslagsmöten sitter det alltid med någon från ledningen och i detta arbetslag är det biträdande rektor som sitter med. Denna person sitter dock inte med i egenskap av någon som ska leda laget utan är ”en i gänget” men som förmedlar det som sägs upp till ledningen. Detta medför att ledningen om det behövs kan kliva in och hjälpa till eller stötta samt ta del av förslag för att förbättra något. Ett exempel som tas upp är när någon ut skolledningen sitter med under samtal med föräldrar och elever för att stötta läraren under samtalet detta för att visa på att läraren står för det som skolan står för. Vid frågan om de har några dokument eller riktlinjer att följa när problem uppstår så är svaret att det inte finns några, utan varje fall bedöms individuellt. Vad man ska göra är något som bestäms i arbetslaget och om det behövs i samrådan med skolledningen. De enda dokument och riktlinjer som finns är anti-mobbing dokument.

Till sist säger de flesta lärare i arbetslaget att de känner att deras roll vid övergångar är väldigt tydlig. De känner sig säkra i sitt arbete med de nya eleverna och kontakterna med föräldrar. Tryggheten grundar sig framförallt i samarbetet de har i arbetslaget. Ingen av de svarande känner att de står ensamma, utan att de kan vända sig till arbetslaget vid behov. Arbetslaget ges här en väldigt positiv syn när det gäller inverkan i arbetet.

5. Analys och sammanfattande diskussion

Under denna rubrik kommer analysen och den sammanfattande diskussion presenteras samt denna undersöknings generaliserbarhet, reliabilitet och validitet samt framtida forskning.

5.1 Analys

Min analys har utgått ifrån begreppen lärande organisation och gemensam reflektion och hur de inverkar på lärarens roll vid övergångar. Jag har under analysen försökt påvisa kopplingen mellan empiri och teori. Något som visade sig ha stor betydelse ganska snabbt i undersökningen var arbetslaget och dess gemensamma reflektion och vad det betyder för läraren som individ och i grupp. En viktig sak som också påpekades var hur organisation, i detta fall ledningen, gav arbetslaget möjligheter till sitt arbete.

Lärarens roll startar under öppet hus-dagen och det är här läraren ska visa upp och beskriva sitt yrkeskunnande, kompetens och förhållningssätt i det dagliga arbetet. Något som Lars Svedberg beskriver som en professionell roll. Den professionella rollen karaktäriseras utav professionella relationer i vilka man arrangerar, regisserar eller deltar i mänskliga samspel för att på så sätt kunna etablera förtroendefulla professionella relationer.³² Det är givetvis ingenting som varje lärare arbetar individuellt med, vilket nämns i empiri avsnittet. Maltén beskriver vikten av att enas under gemensamma mål för att fungera som grupp. Han tar upp exempel som att ett av uppdragen är att enas under ämnesövergripande läroplansmål som avser t.ex. skolans roll i samhällsutvecklingen, en elevsyn, ett arbetssätt samt en kunskapssyn. I samband med detta ska även en precisering av kursplanemålen som ska ligga till grund för att realisera de övergripande målen ske. Orsaken till detta är att skillnaden från förr jämfört med nu är att det förr var väldigt preciserade mål som detaljerat presenterades i läroplanen och idag är dessa grunddokument betydligt tunnare för att delmålen skall utformas lokalt.³³ Denna tanke ges även stöd utav Ohlsson som skriver: ”Samtidigt är det så att arbetet förutsätter gemensamma beslut och ett slags kollektiv förankring i normer och gemensamma

³² Svedberg 2007:358

³³ Maltén 1998:76ff

förhållningssätt.”³⁴ Detta har lärarna och skolan har arbetat med under en längre tid för att visa upp en gemensam front för elever och föräldrar under öppet hus-dagen vilket förhoppningsvis medför att dem känner sig trygga i vad skolan erbjuder.

Som empirin visar har lärarna väldigt dåliga kunskaper om de elever som börjar årskurs 6, detta är dock ingenting som är lokalt utan som man i en skolverkets granskning kan läsa följande:

På frågan om personalen har kännedom om varandras verksamheter i ett förskole- till gymnasieperspektiv måste svaret generellt sett bli nej, även om kunskap ibland etableras på ett informellt plan. /---/ Även inom grundskolan har man i ringa grad kunskap om varandra. Speciellt gäller detta mellan F-6 i relation till år 7-9.³⁵

Vidare nämns det i denna rapport från skolverket det faktum att bristen på erfarenhetsutbyte mellan mottagande enheter är väldigt dålig. Detta medför att eleverna känner att det blir en repetitiv skolgång för dem då de får börja om och göra saker de redan lärt sig när de byter skola. Det som sägs i denna kvalitets rapport är även det som lärarna ger uttryck för. Det skolan försöker motverka är det som eleverna ger uttryck för i rapporten att deras skolgång blir repetitiv. Det sker genom att eleverna får ta ett test när de börjar årskurs sex så att lärarna kan se var eleverna befinner sig kunskapsmässigt samtidigt som de ska kunna ”fånga upp” de elever som är i behov av särskilt stöd. Detta är även en riktlinje i LpO 94 där det står att läraren skall via samarbetet vid övergångar särskilt uppmärksamma elever i behov av särskilt stöd. Då skolan endast samarbetar med en skola är detta test deras möjlighet att kunna uppmärksamma elever de inte vet mycket om vare sig de behöver stöd eller ej.

Det är efter testerna som lärarna nämner i intervju- och enkätsvaren att de börjar jobba väldigt mycket i arbetslagen och speciellt då med elevfrågor. Det lärarna ger uttryck för i sina svar är hur mycket tid de lägger ned i arbetslaget och främst då elevfrågor där de diskuterar och lyfter fram sina åsikter om hur dem ska ta itu med uppkomna problem som

³⁴ Ohlsson 2004:163

³⁵ *Nationella kvalitetsgranskningar 2000*, 2000:25

t.ex. vilken nivå de ska lägga undervisningen på eller på vilket sätt de ska hjälpa en elev på. Som det framkommer i empiriavsnittet behandlas det väldigt många ämnen i arbetslaget gällande elever. Det är föräldrar, elevens sociala situation både i och utanför skolan, elevers kunskapsnivå samt de elever som behöver särskilt stöd. Att som Ohlsson uttrycker det: ”Det är ingen överdrift att säga att lärarens arbetsuppgift är komplex, med flera olika inslag och inte sällan motstridiga och konfliktfyllda inslag.”³⁶ Detta är även något som Svedberg belyser i samband med den professionella rollen då en person i en viss position kommer att ha komplexa förväntningar och normer riktade mot den rollen.³⁷ Ett sätt att ta itu med dessa förväntningar är som det skrivits om tidigare i denna uppsats att man har en kollektiv förankring i förhållningssätt och normer vilket medför att läraren känner sig trygg i sin roll. Den gemensamma reflektionen har här en väldigt viktig roll både för lärare och i slutändan eleverna.

Den gemensamma reflektionen ses som en viktig beståndsdel av en lärande organisation. För att den gemensamma reflektionen ska fungera krävs det utav en lärande organisation att möjlighet, tid samt stöd ges åt den.³⁸ Något som framkommer i intervju- samt enkätsvaren är att arbetslaget ges tid och möjlighet att sitta ned tillsammans och reflektera över deras arbete. Granberg och Ohlsson belyser vikten utav dialog i ett arbetslag vid gemensam reflektion. I motsats till diskussion som de menar innebär att man kämpar för att försöka övertyga de andra om sina åsikter så innebär dialogen ett forum där tankar och åsikter fritt släpps fram och delas med de andra i arbetslaget. Granberg och Ohlsson menar att arbetslaget genom dialogen vidgar förståelsen för varandras tankar och på så sätt främjas kollektivt tänkande vilket har stor betydelse för kollektivt lärande.³⁹ Som Ohlsson uttrycker det: ”Detta talar för att de arbetslag som organiserar gemensamt lagarbete också oftare tar initiativ till gemensam reflektion över vad man ska arbeta med och varför.”⁴⁰ vilket kommer väl till användning särskilt i kommunikationen med oroade föräldrar som undrar vad, hur och varför när det gäller deras barns skolgång. Elevfrågor är det som mest diskuteras mest i arbetslaget enligt

³⁶ Ohlsson 2004:55

³⁷ Svedberg 2007:358

³⁸ Höyryp 2004:443

³⁹ Granberg & Ohlsson 2004:52f

⁴⁰ Ohlsson 2002:170

intervu- och enkätsvaren och det är det som leder fram till den gemensamma reflektionen enligt vad Granberg och Ohlsson har beskrivit. Just att dem i arbetslaget ges tid och möjlighet gör att dem kan visa upp en enad front när det handlar om t.ex. konfliktsituationer med föräldrar eller att anpassa undervisningen efter de behov som finns. En sak som poängteras av lärarna är det stöd de känner inte bara från arbetslaget men även från skolledningen.

Skolledningen spelar en aktiv roll i arbetslagets arbete vilket tydligt anges i intervju- och enkätsvaren. Alla lärare känner att de utan problem kan vidarebefordra problem, synpunkter och liknande till skolledningen då det alltid finns en person från ledningen närvarande vid deras möten. Vikten utav en organisation som ger utrymme för reflektion och ser detta som en resurs för organisationens utveckling är något som Höyrup betonar. I likhet med Granberg och Ohlssons definition av en lärande organisation⁴¹ lägger Höyrup här till en nämnare: reflektionen, och skriver att reflektionen bygger bron mellan individuellt och organisatoriskt lärande.⁴² Detta är något som finner stöd i svaren som lärarna ger. Särskilt känner lärarna att deras roll är väldigt tydlig vid övergångar. Att lärarna känner trygghet beror mycket på att de skapat gemensamma förutsättningar för sitt arbete genom arbetslaget. Detta medför att kompetensen för läraren som individ stärks samtidigt som gruppens och organisationens kompetens ökar. Ohlsson skriver att arbetslaget genom att det organiseras på ett sätt som främjar gemensam reflektion på så sätt främjar deras kollektiva lärande som i slutändan utmynnar i att arbetslagets kompetens ökar. Individen får stöd av organisationen parallellt som individen utgör en grundläggande och viktig resurs för organisationen och det är genom arbetslaget detta länkas samman.⁴³ Att lärandet bygger på erfarenheter som Maltén menar på är något som väl kan relateras till detta sätt att arbeta på. Det är tydligt hur lärarna ständigt ifrågasätter och prövar nya metoder och analyserar och diskuterar kring deras arbete. Det är ett ständigt utvecklingsinriktat arbete som genomsyrar arbetslaget.⁴⁴

⁴¹ Se teori kapitlet

⁴² Höyrup 2004:445

⁴³ Ohlsson 2002:171ff

⁴⁴ Se teori kapitlet samt Maltén 2000:154

Genom det ständiga arbetet i arbetslaget försöker lärarna att övervinna det gapet som blir när de tar emot elever de inte har någon information kring. Testet i början av terminen är lärarnas enda material de har för att kunna bedöma eleverna. Detta material ligger till grund för många arbetslagmöten där lärarna tillsammans reflekterar över hur de ska lägga upp sin undervisning samt hur de ska ge dem elever i behov av extra stöd rätt hjälp. Lärarna finner stort stöd hos varandra då de delar sina erfarenheter och idéer kring undervisningen. Att lärarna känner att deras individuella roll vid övergångar är väldigt tydlig beror på deras gemensamma arbete i arbetslaget samt det stöd och utrymme de får utav skolledningen när det gäller just arbetslagets arbete. Genom att arbeta som de gör har här visats ha flera fördelar inte bara för läraren som individ utan även för gruppen och organisationen i helhet vilket förhoppningsvis i slutändan är något som eleverna kan dra fördel av. Som det visats drar även eleverna fördel utav detta sätt att arbeta då undervisningen anpassas till dem. Till triangelspelet mellan Individ, grupp och organisation kan vi då lägga till en nämnare. Nämligen eleven, eller om man skulle översätta det till företagstermer: kunden.⁴⁵ Även fast kunden inte är direkt involverad i utvecklingen är det ändå kunden som genom synpunkter och dylikt kan starta processen och i slutändan tjäna på densamme. Med detta är det dock inte sagt att alla förändringar är utav godo och alla det gäller att vara medveten om att förändringar inte passar varenda elev eller lärare för den delen. Med mitt syfte i åtanke är det dock det positiva jag har haft som avsikt att visa. Förhoppningen är den att genom att vara väl bekväm med reflektionen kan man snabbt ändra på sådant som visar sig vara dåligt eller inte fungerar.

5.2 Sammanfattande diskussion

Denna uppsats har utgått från att det finns ett väldigt dåligt kunskapsutbyte mellan skolor och lärare när elever byter skola. Det jag har försökt att visa är vilka strategier lärarna arbetar med för att övervinna detta gap för att göra övergången så givande och smidig som möjlig för eleven. Det har här fokuserats på lärarens roll som individ och del av en grupp. Något som här har försökts påvisa är hur individen är direkt beroende utav hur de arbetar som grupp samt de förutsättningar gruppen ges utav organisationen samt

⁴⁵ Denna tanke och slutsats grundar sig främst i Svedbergs bok och framförallt sidorna 260-261 men för en överskådlig genomgång rekommenderas att läsa kapitel 19 om organisationsteori.

organisationens och gruppens beroende av individen. I arbetslaget som beskrivits finner alla medlemmar stöd i arbetslaget som i sin tur får det stöd och utrymme det behöver från organisationen. Klimatet på skolan beskrivs som gynnsamt för arbetslag och den gemensamma reflektionen. Detta medför i det här fallet att läraren blir väldigt trygg i sin roll samtidigt som organisationen kan utvecklas genom dessa reflekterande samtal.

Hur organisationen utvecklas är inget som tas upp i denna resultatdel, här ges endast bilden av att organisationen ges möjligheten att utvecklas genom sättet arbetslaget jobbar på och hur ledningen är involverad i deras arbete. Utvecklingen sker i undervisningen, genom den gemensamma reflektionen anpassas undervisningen till omgivningen. Lärarna följer ständigt upp de beslut de har tagit gällande t.ex. vilket sorts stöd en elev är i behov av och hur det har gått för eleven i fråga när han/hon fått den hjälpen. Lärarna har ständigt elevernas bästa framför ögonen i sitt arbete. Även fast några svar som getts har antytt att lärarna skulle vilja jobba mer med övergripande pedagogiska frågor för att på så sätt känna att de utvecklar organisationen, utbildningen samt sig själva mer direkt går det inte att komma ifrån att de genom sitt sätt att arbeta på utvecklar och förnyar det ovan sagda. Det har även visats på hur eleverna kan bidra till denna process och hur eleverna indirekt får fördelar som t.ex. anpassad undervisning för att undvika en repetitiv skolgång.

Att som blivande lärare få en inblick i hur arbetet kring, under och efter övergångar kan se ut anser jag ha stor nytta av då varenda lärare kommer eller redan har tagit emot en uppsättning nya elever. Att vara medveten om det gap utav information som saknas kring elever som byter skola gör att jag som lärare måste vara beredd att ändra på min undervisning och bryta gamla mönster om så är fallet. Detta för att eleverna inte ska känna att deras undervisning och skolgång blir repetitiv vilket kan medföra stagnation i deras kunskapsutveckling. De strategier som här har redovisats beror på att både skolorna som eleverna kommer ifrån och skolan som har undersökts redan från starten misslyckats med det LpO 94 förutsätter ska ske vid en övergång och som skolverkets rapport med all tydlighet har påvisat.⁴⁶ Det är lite skrämmande dock att höra om skolan som bröt

⁴⁶ se inledningskapitlet

samarbetet med motiveringen att konkurrenssituationen tvingade dem till det. Konkurrenssituation? Även om det kanske inte är hela sanningen som har återgetts så är det ändå skrämmande med tanke på att skolans uppdrag faktiskt är att ha elevens utveckling och bästa framför sig. Att sen peka ut den ena skolan som boven går inte det heller då det faktiskt är upp till båda skolor att följa det LpO 94 säger. Men insikten i vad som kommer eller kan krävas av mig som lärare är alltid nyttig då man minimerar risken att hamna i ett slags chocktillstånd då man inte gör något, utan man går direkt över till handling. Samtidigt som man vet att man genom handlingen har förutsättningarna till utveckling och förnyelse utav inte bara en själv utan gruppen och organisationen likaså ter sig läraryrket tämligen attraktivt.

5.3 Generaliserbarhet

När det gäller forskning om arbetslag skriver Ohlsson att då förekomsten av arbetslag ter sig väldigt olika på olika skolor i form av t.ex. storlek eller konstellationer dvs. om laget består av lärare i samma ämne eller av lärare som har hand om samma elever. Därför säger han att man ska vara försiktig i tolkningen utav forskningsresultatet när det gäller arbetslagens betydelse i skolan.⁴⁷ Det är något som jag är väl medveten om då min studie inte på något sätt försöker visa på att sättet de arbetar på i den undersökta gruppen skulle falla väl ut i vilken annan grupp som helst. Undersökningen speglar uppfattningar för dem personer som ingår i den. Däremot anser jag att resultatet av vad det innebär att jobba på sättet som de gör, med gemensam reflektion och en lärande organisation, i den undersökta gruppen är generellt sett överförbart till andra organisationer eller grupper. Detta finner stöd i Kvale som skriver att ett mål för generalisering är ”det som kan finnas”. Det handlar om att lokalisera situationer som vi tror är ideala och exceptionella och studera dessa för att genom fallstudier lära läsare att föreställa sig möjligheter. Tanken är att forskningen ska omvandla kulturen.⁴⁸

⁴⁷ Ohlsson 2002:56

⁴⁸ Kvale 1997:212

5.4 Reliabilitet

När man talar om reliabilitet sätter man den oftast i kontext med kvantitativa undersökningar. Kvale påpekar problematiken i att överföra reliabilitet till kvalitativa studier och diskuterar begrepp som tillförlitlighet, trovärdighet, pålitlighet och konfirmerbarhet som substitut för reliabilitet.⁴⁹ Slumpinflytelser som felsägningar eller missuppfattning är något Trost tar upp som kan påverka reliabiliteten vid en kvalitativ undersökning. Han poängterar vikten av att intervjuaren är uppmärksam på detta när analysen genomförs.⁵⁰ Då jag vid intervjutillfällena spelade in intervjun på mobilen har medfört att jag har kunnat lyssna på intervjuerna flertalet gånger för att på så sätt minimera risken att jag skulle missuppfatta något lärarna har sagt vilket kan medföra att jag feltolkar det. Vid enkätintervjuerna har jag haft mailkontakt med lärarna både innan och under enkäten då jag förklarat vad det är jag skriver om för att underlätta för dem så de förstår mina frågor och kan svara lättare. Då svaren jag fått både från intervjuerna och enkäterna har överensstämmt till väldigt stor del så anser jag att denna undersökning har en hög grad av reliabilitet i relation till att vara en kvalitativ undersökning.

5.5 Validitet

En av validitetens avsikter är visa om undersökningen har mätt det som studien avsåg att mäta. Att man frågar relevanta personer samt ställer relevanta frågor som har samband med undersökningen bidrar till en hög validitet.⁵¹ Denna studie har hela tiden grundad sig i mitt syfte och frågeställningar. Då viljan har varit att undersöka arbetslaget och dess lärare har så även gjorts. Frågorna har hela tiden kunnat relateras till syfte och frågeställningar samt att analysen har relaterats till det samma. Validiteten i denna uppsats ska ses som hög.

5.6 Framtida forskning

Då undersökningen är genomförd på endast en skola och ett arbetslag ska man akta sig för att försöka överföra den till andra skolor då det är andra premisser som kan gälla där.

⁴⁹ Kvale 1997:208f

⁵⁰ Trost 2001:60f

⁵¹ Kvale 1997:215, Trost 2001:61f

Att däremot gå tillbaka till samma skola och intervjua de elever som studerar under detta arbetslag skulle kunna te sig intressant. Att få höra deras berättelse om hur de upplevde sexan för att se om allt arbete arbetslaget la ned på undervisningen verkligen bar frukt. Man skulle även kunna dra de generella resonemangen i denna uppsats kring gemensam reflektion och en lärande organisation och undersöka elever på en skola som har en uttalad policy att jobba på det sättet och se hur eleverna klarar övergången där. Det kan även vara av intresse att bredda denna forskning med de informella mötena som sker ständigt utanför schemalagd mötestid för att få en bredare grund att stå på.

Referenser

Litteraturförteckning

Granberg, Otto & Ohlsson, John (2004), *Från lärandets loopar till lärande organisationer*, Lund: Studentlitteratur.

Höyrup, Steen (2004), "Reflection as a core process in organisational learning", i *The Journal of Workplace Learning*. Vol. 16 Nr. 8, s. 442-454

Kvale, Steinar (1997), *Den Kvalitativa forskningsintervjun*, Lund: Studentlitteratur.

Maltén, Arne (2000), *Det pedagogiska ledarskapet*, Lund: Studentlitteratur.

Maltén, Arne (1998) *Kommunikation och konflikthantering*, Lund: Studentlitteratur.

Ohlsson, John (2004), *Arbetslag och lärande*, Lund: Studentlitteratur.

Svedberg, Lars (2007), *Gruppsykologi*, Lund: Studentlitteratur.

Trost, Jan (2001), *Enkätboken*, Lund: Studentlitteratur.

Övriga Källor

Skolverket, *Läroplanen för de obligatoriska skolformerna 94*, Stockholm: Regeringskansliet <http://www.skolverket.se/publikationer?id=1069> Hämtad 2009-01-07

Skolverket (2000) *Nationella kvalitetsgranskningar 2000*, Stockholm: Liber <http://www.skolverket.se/publikationer?id=741> Hämtad 2009-01-07

Bilagor

Bilaga 1: informationsbrev

2008-12-05

Hej allihopa! Jag har här satt ihop en liten enkät till min C-uppsats. Jag har försökt hålla frågorna på så sätt att era svar kan vara korta men ändå ganska utförliga (lite motsägande va?). Frågorna är lite ledande men det är också meningen och med det vill jag bara påpeka att ingen av mina frågor är tänkt att användas som någon sorts kritik eller påhopp. Utan de är bara där för att jag ska kunna få eran uppfattning och helt enkelt veta vad ni gör och hur ni gör med elever som börjar 6an samt hur ni jobbar under läsåret. Samt hur ni tycker det fungerar. För att ni ska få lite inblick i det jag tänkt skriva om utöver det vi har pratat om tidigare kommer här mina frågeställningar:

- Hur samverkar lärarna på skolan vid övergångs arbetet?
- Hur uppmärksammar lärarna elever i behov av särskilt stöd samt elevers kunskapsnivå när de börjar i skolan?
- Vilka implikationer får arbetet de bedriver på skolan?

Namn och sådant kommer att behandlas anonymt i uppsatsen för som sagt det viktiga är inte vem som säger vad utan bara vad som sägs. Därför finns det heller inte någonstans att skriva sitt namn på enkäten.

Alla svar innan onsdag är väldigt uppskattat men någon gång under veckan vore så klart det bästa. Enkäten borde inte ta allt för lång tid att svara på men det är såklart beroende på hur utförlig man kan vara. Då jag vet att ni har mycket att göra nu i slutet så hoppas jag att ni inte ser detta som en till uppgift att göra utan kanske förhoppningsvis något att reflektera över och se saker från en annan vinkel.

Min e-mail om det skulle försvinna är XXXXX@hotmail.com. Svara får ni göra som ni vill, om ni vill svara på worddokumentet jag skickar med eller om ni klistrar in den i ett tomt e-mail och svarar så.

Tack på förhand och jag får väl passa på att önska en god jul till er alla och även tacka för alla år jag har varit med er.

Mvh / Micke