

Södertörns högskola | Livsvetenskap | Sommaren 2010
Kompletterande lärarutbildning med interkulturell profil 90 hp
15 hp arbete

Mångfald i grupparbete

- Hur påverkar det lärandet?

Av: Mattias Hallström
Handledare: Helena Hill

Abstract	3
1. Bakgrund	4
2. Syfte och frågeställningar	6
3. Teori	7
3.1 Heterogena och Homogena grupper	7
3.2 Mångfald	8
4. Metod	11
5. Resultat	13
5.1 Fördelar med homogen grupp	13
5.2 Elever bildar grupp	15
5.3 Fall då heterogent föredras.....	17
5.4 För- och nackdelar med heterogent.....	19
6. Analys	21
6.1 För- och nackdelar	21
6.2 Aspekter av lärande.....	23
6.3 Sammanfattning	24
7. Diskussion	25
Käll- och Litteraturförteckning	27
Tryckta källor.....	27
Elektroniska källor	28
Bilaga A – Ämnet 'Rörlig bild'	29
Bilaga B – Enkätfrågorna	31
Bilaga C –Ursprungliga frågor och resultatredovisning	32

Abstract

The purpose of this study is to answer how teachers look at diversity in groups, with learning in focus.

For this study I chose different high-schools in Sweden teaching Moving pictures, in Swedish 'Rörlig bild'

These are the research questions:

- 1) What advantages and disadvantages do the teachers see with homogeneity and heterogeneity in their groups?
- 2) Which aspects of teaching do the teachers bring up when talking about diversity?

The method of this study has been a qualitative analysis and investigation in questionnaire form, with qualitative questions. Teachers were asked and data was examined with help of theories in diversity, group work, group dynamics, homogeneity and heterogeneity by authors like Tosesland, Jones and Gellis (2004), Forslund Frykedal (2008) and Hammar Chiriatic (2008).

It is noticable that the teachers thought of differences in terms almost exclusively of school ability.

The result is:

- As a whole: homogeneity means security, heterogeneity means creativity.
Homogenous groups can be necessary if the differences are great.
- As for individual aspects: heterogenous groups may give personal development and capability for co-operation.

Diversity is of great importance for the pupils studying Moving Pictures, 'Rörlig bild'. Thanks to that they learn to cooperate with other people different from themselves.

Nyckelord: Mångfald, Grupparbete, Gruppdynamik, Heterogen, Homogen

Key words: Diversity, Group Work, Group Dynamics, Heterogeneity, Homogeneity

1. Bakgrund

Uppsatsen tar sin utgångspunkt i diskussion kring mångfald i grupper. Eva Hammar Chiriac är fil.dr i psykologi och universitetslektor vid institutionen för beteendevetenskap vid Linköpings universitet. Hon forskar inom gruppprocesser vid grupparbete och PBL, Problembaserat lärande. Hon menar att kategorier såsom exempelvis kön, klass och etnicitet kan diskuteras tillsammans, som variationer av mångfald (Hammar Chiriac 2008, s. 165).

Ett sätt att se på mångfald finns i Lpf94. Begreppet Kulturell mångfald har innefattat dels olika konstformer, dels olika idéer, perspektiv och åsikter. Däremot är det vanligare att man under de senaste decennierna menar etnisk mångfald (SOU 2007:50, s.57-58).

I Lp94 talas det om vikten av den kulturella mångfalden:

Det svenska samhällets internationalisering och den växande rörligheten över nationsgränserna ställer höga krav på människors förmåga att leva med och inse de värden som ligger i en kulturell mångfald. Skolan är en social och kulturell mötesplats, som har både möjlighet och skyldighet att stärka denna förmåga hos alla som arbetar där. (Skolverket Lpf94, s.3)

Ett vanligt sätt att dela in grupper i är homogena och heterogena. En forskare som studerat detta är Karin Forslund Frykedal som är fil. dr i pedagogik. Hon forskar i lärares användning av grupparbete. En homogen grupp kan delas in så att alla har liknande uppfattning, arbetssätt och förmåga, och så vidare. (Forslund Frykedal 2008b, s.3) och i en heterogen grupp finns det stora olikheter i gruppen (Forslund Frykedal 2008, s.32). I vissa fall är skillnader inom gruppen viktiga och i andra fall inte, till exempel kan kön vara viktigt i ett fall och inte alls i ett annat, där kanske etnicitet är viktigare. Vad som är en homogen och en heterogen grupp är inte självklart. Det som kan synas vara en homogen grupp, kan innefatta mer dolda, viktiga skillnader såsom till exempel olika värderingar och bakgrund.

Specifikt undersöks i uppsatsen grupparbete i ett praktiskt ämne på gymnasiet där det finns många grupparbeten. Detta ämne är 'Rörlig bild' och jag har erfarenhet både som student och lärare i detta ämne. 'Rörlig bild' finns för närvarande (augusti 2010)

att läsa på gymnasiets mediaprogram. Totalt är kurserna på 500 poäng och det är ett praktiskt ämne som innefattar mycket grupparbete.

Arbetsmetoden innebär kortfattat att utvalda problem presenteras för en mindre grupp av en handledare. Lärarens funktion är att i aktivt samspel med gruppen vara vägledande och handledande. För utförlig information om ämnet 'Rörlig bild', se bilaga A.

Utgångspunkten är ett socialkonstruktivistiskt perspektiv på lärande. Det innebär att lärandet sker i ett socialt sammanhang och att grupparbete är ett sätt att interagera med varandra och lära tillsammans (Hammar Chiriac 2008, s.24). Det finns många varianter av grupparbeten såsom bikupor, problemlösningssgrupper, kamratgruppsundervisning, projektarbeten, casemetodik, diskussionsgrupper, samarbetsinläring med flera. Grupparbeten kan delas in i cooperative och collaborative learning. Uppsatsen riktar in sig på collaborative learning, det vill säga när man inte som i cooperative learning delar på uppgifterna, utan löser dem tillsammans (Hammar Chiriac 2008, s.12-14). Man är alltså mer beroende av varandra i gruppen och det kan bidra till att mångfaldsfrågor tydligare kommer till ytan.

Jag intar ett fenomenologiskt perspektiv, det vill säga att beskriva fenomen så riktigt som möjligt innan de analyseras och förklaras. Enkäter om lärares uppfattning om homogenitet och heterogenitet presenteras och analyseras. Bra gruppdynamik är extra viktigt vid mångfald. Området gruppdynamik har forskarna Toseland, Jones och Gellis (2004) undersökt. Gruppdynamik är krafterna som finns och skapas av medlemmar i en grupp (Toseland, Jones, Gellis 2004, s. 13). Teori om gruppdynamik kommer analysen till hjälp tillsammans med teori om mångfald och heterogenitet och homogenitet. Teori om mångfald är (Hammar Chiriac 2008, s.163-185 och Toseland, Jones, Gellis 2004, s.13-31) samt om heterogenitet och homogenitet är (Forslund Frykedal 2008, Forslund Frykedal 2008b).

I skolans värld är det lärare som ska leda mångfaldsarbetet och frågan är hur de ser på mångfald och hur det påverkar lärandet.

2. Syfte och frågeställningar

Syfte:

Hur ser lärare på mångfald i grupparbeten med avseende på lärande?

Frågeställningar:

1) Vilka för- och nackdelar med heterogenitet respektive homogenitet i grupper som gör grupparbeten anser lärare att det finns?

2) Vilka aspekter av lärande tar lärarna upp i samband med mångfald?

Jag tar upp vad lärarna uppfattar som för- och nackdelar med homogenitet och heterogenitet för att visa hur de ser på mångfald i grupparbeten. De aspekter av lärande som lärarna tar upp hoppas jag kunna ge en bild av hur de ser på lärande och mångfald.

För att se enkätfrågorna, se bilaga B.

3. Teori

3.1 Heterogena och Homogena grupper

Det är mycket som är positivt med heterogena grupper. Möjligheten att alla ska kunna arbeta med alla gör att det lättare skapas olika perspektiv (Forslund Frykedal, 2008, s.32), det kan skapas mer förståelse för en själv och andra (Avila & Avila 1998, se Toseland, Jones, Gellis 2004, s.24) och bli lättare att relatera till andra med annan bakgrund (Fenster 1996, se Toseland, Jones, Gellis 2004, s.24). Det skapas också fler kreativa idéer i en heterogen grupp (Johnson, Johnson & Holubec 1993, se Forslund Frykedal 2008b, s.3-4).

Nackdelar med heterogena grupper är att det kan finnas så stora olikheter i gruppen, att fördomar om beteenden, kön, vilja att arbeta, kulturella olikheter och förmåga, tar över. Går det dåligt är det lättare att skylla på någon i gruppen (Johnson & Johnson 1997, se Forslund Frykedal 2008, s.119). Det finns forskning som visar att det i heterogena grupper oftast är svårt att samarbeta effektivt (Johnson, Johnson & Holubec 1993, se Forslund Frykedal 2008b, s.3-4).

Om eleverna styr gruppindelningen helt, blir det lätt homogena grupper (Forslund Frykedal, 2008,s.I). Det är viktigt med tillit till varandra. Om eleverna själva valt vem de vill arbeta med och på så sätt troligtvis bildat en homogen grupp där alla har liknande uppfattning, arbetssätt och förmåga skapas identifikation, trygghet och acceptans (Forslund Frykedal, 2008, s.32).

Några negativa aspekter med homogena grupper är att alla tänker relativt lika (Watson & Battisch, 2006, se Forslund Frykedal 2008b, s.3) och att inga risker tas (Janis 1971, se Forslund Frykedal 2008b, s.3-4).

3.2 Mångfald

Som nämnts i uppsatsens inledning finns det flera, både vida och smala sätt att definiera mångfald. Att olika definitioner finns visar på att mångfaldsbegreppet är komplext.

Ett exempel på en relativt vid definition är:

”En sammansättning av människor i ett socialt system som var och en har distinkt olika, sociala relevanta gruppstillhörigheter” (Cox och Beale, i Johansson och Tedfeldt 2005, s.10, se Hammar Chiriac 2008, s.164).

Denna definition framhåller främst olikheterna.

David Thomas är professor i företagsekonomi på Harvard och hans definition betonar att mångfald innefattar både dimensionerna likhet och olikhet. I uppsatsens enkät arbetar jag med frågor kring homogenitet och heterogenitet. Eftersom dessa områden är om likhet och olikhet passar hans definition väldigt bra. Uppsatsen utgår ifrån Thomas definition av mångfald:

Diversity refers to any mixture of items characterized by differences and similarities.

Diversity is not synonymous with differences, but encompasses differences and similarities.

Diversity refers to the collective (all-inclusive) mixture of differences and similarities along to a given dimension. The component elements in diversity can vary, and so a discussion of diversity must specify the dimensions in question (Thomas 1996, i Johansson och Tedfeldt 2005, se Hammar Chiriac 2008, s.164).

I begreppet mångfald kan det alltså inrymmas både likhet och olikhet. I en studiegrupp med mångfald kan det finnas många variationer av till exempel kunskap och beteende (Hammar Chiriac 2008, s.185).

Det finns väldigt mycket man kan kategorisera ifall man vill och kan, som till exempel kön, ålder, etnicitet, klass, religion, utbildning, erfarenheter, beteende, förmåga att samarbeta, värderingar, personlighet, kunskap. Att låta gruppen kategorisera mångfald underlättar gruppens prestation. I och med att mångfalden medvetandegörs får eleverna det lättare att ta tillvara på fördelarna som finns inom gruppen. Svårigheter med att kategorisera är till exempel att vissa saker inte är så lätta att observera som man kanske först skulle tro, såsom till exempel etnicitet (Hammar Chiriac 2008, s.169).

Som nämnts i uppsatsens inledning är kunskap om gruppdynamik viktigt, då mångfalden är stor, för att arbete och samspel i grupp ska fungera bra (Jones 2000, se Toseland, Jones, Gellis 2004, s.13). Det gäller att ta hänsyn till mångfaldsvariabler såsom kön, klass, etnicitet (Hammar Chiriac 2008, s.171).

Några aspekter som är viktiga för ett bra samspel i en grupp med mångfald är:

1) Kommunikations- och interaktionsprocesser

Inom en grupp mångfald kan det finnas flera sätt att kommunicera, både muntligt och med kroppsspråk (Hammar Chiriac 2008, s.171). Genom att hjälpa gruppmedlemmar att förstå deras egna attityder mot de som är olika dem själva, går det att få dem att acceptera och interagera annorlunda med dessa. Det är bra att tänka på att de som är i minoritet inte hela tiden behöver få sina värderingar vare sig ignorerade, utmanade eller förminskade. Att skapa normer där mångfald är något som uppskattas är ett tillvägagångssätt för detta. (Han & Vasques 1995, se Toseland, Jones, Gellis 2004, s.16)

2) Kohesion och interpersonell attraktion

Vi har lättare att samarbeta och samarbetet kommer naturligare då vi är lika varandra (Newcomb 1960,61,63 se Toseland, Jones, Gellis 2004, s.17) eller om vi är så olika varandra att vi kompletterar varandra (Forsyth 1999, se Toseland, Jones, Gellis 2004, s.17).

Mångfalden påverkar dels de enskilda i gruppen och dels på gruppsammanhållningen. Därför är det viktigt att alla får lära känna varandra. Det kan vara bra att ha ett gruppkontrakt. I kontraktet skrivs var och ens ansvar och i arbetet med kontraktet kommer de olika individernas tankegångar tydligt fram. Genom att alla klart får se vilken mångfald som finns i gruppen kan den användas positivt. Genom att gruppmedlemmarna lär känna varandra ökar tryggheten och med den kan också den interpersonella attraktionen, att det blir naturligare att arbeta tillsammans, öka. Även tryggheten i gruppen som stort ökar. Det tar tid att lära känna varandra och därför uppstår många positiva effekter av mångfald inte på en gång (Hammar Chiriac 2008, s.173)

3) Social integration

Medlemmarna kan accepteras olika mycket i gruppen. Detta gör att det kan vara svårt för minoriteter att relatera till de övriga i gruppen och de kan känna sig tvingade att hålla med majoriteten (Toseland, Jones, Gellis 2004, s.19-20). Det gäller att tänka på hur normer utvecklas i grupper med mångfald.

4) Gruppkultur

Det finns underförstådda tankar, vanor, värderingar som gruppen låter växa fram till en gemensam gruppkultur (Hammar Chiriac 2008, s.175). Framväxten går fortast om det är en homogen grupp. (Toseland, Jones, Gellis 2004, s.24) Om gruppmedlemmarna får tid att reda ut olikheterna som blir av mångfald har de större chans att tillgodose sig positiva effekter (Williams och O'Reilly 1998, Se Hammar 2008, s.175).

5) Grupputveckling

Det främjar grupputvecklingen ifall gruppen tidigt skaffar strategier för att tillvara på mångfalden. Det är även viktigt att tidigt ta upp konflikter, eftersom de annars lätt kan växa i storlek. (Hammar Chiriac 2008, s.176).

6) Makt och kontroll

Den som har auktoritet behöver vara medveten om att den lätt uppfattas mycket olika hos de olika gruppdeltagarna (Toseland, Jones, Gellis 2004, se Hammar Chiriac 2008, s.176) Det är viktigt att se vem som har makt och inte, i en grupp med mångfald. Annars kan det lätt bli alienation. (Toseland, Jones, Gellis 2004, s.21)

4. Metod

Metoden bygger till stor del på en kvalitativ analys av enkäter. I analysen eftersöks kvalitativt skilda uppfattningar (Stukát 2005, s.34). I den totala analysen jämförs även vad som framkommit av lärarnas sammantagna svar med två tidigare mångfaldsdefinitioner, samt de enskilda lärarnas inriktning på det sociala i gruppen. Jag har tidigare gjort vad man kan kalla för en förstudie. Då skickades enkäter ut till lärare med frågor om olika ämnen som har med grupparbete att göra. Resultatet blev spretigt och nu har jag istället valt att koncentrera sig på vad som framstod som tydliga ämnen, nämligen homogenitet och heterogenitet. Av ursprungligen drygt 20 frågor riktar undersökningen in sig på fyra stycken. I bilaga C finns alla övriga frågor samt en kortfattad resultatredovisning för dessa övriga. De enkätfrågor som behövs för att följa uppsatsen finns i kapitel 5 och samlat i bilaga B.

Jag hade tidigare valt att skicka enkäter till lärare som undervisar elever i det praktiska ämnet 'Rörlig bild' år 2008/09. Ett praktiskt ämne valdes då det finns stor möjlighet för så kallat collaborative learning. Fördelen med ämnet 'Rörlig bild' är också att det är många grupparbeten i detta ämne medan en nackdel är att lärarna kanske är ovanligt positiva till grupparbeten. Jag har mycket erfarenhet ifrån ämnet 'Rörlig bild' vilket gör det lättare att förstå ämnet och hur grupparbeten här fungerar. Nackdelen är att jag är färgad av dessa erfarenheter.

Lärarna valdes ut så slumpmässigt som möjligt. Statistiken med adresser till lärare i 'Rörlig bild' kom från enheten för utbildningsstatistik, Skolverket. Lärarna i enkäten arbetar på skolor runt om i landet. Stukát rekommenderar minst tjugo personer för att man ska kunna hitta olika drag (Stukát 2005, s.63) och av 23 tillfrågade lärare är det 20 som svarat på enkäten. Det dras inga slutsatser i uppsatsen om kön spelar roll för hur en lärare svarar. Av dem som svarat på enkäten är det 15 lärare som var män och 5 kvinnor. För uppsatsen är det intressant även vad fåtalet har svarat. För att undersökningen skall vara etisk fick lärarna veta undersökningens syfte, att de var anonyma och att det var helt frivilligt att svara.

Frågorna var mestadels öppna till sin karaktär. Trost skriver om några nackdelar med öppna frågor: en del respondenter skriver kortfattat och en del utförligt och får på så sätt ofta mer av sin ståndpunkt i frågan, samt om man är osäker på sin ståndpunkt kan det lätt bli att man skriver väldigt lite eller inget alls (Trost 2001, s.72). Att tolka ett vad respondenten verkligen menar med ett enkätsvar kan vara svårt. Det är inte heller säkert att lärarna är helt sanningsenliga, vilket leder till lägre validitet (Stukát 2005, s.128).

Jag har arbetat med enkäterna för att få dem så lättlästa som möjligt för att alla skulle uppfatta frågorna så lika som möjligt. Enkäterna utprovades på två personer och det var först när de tyckte att de var lätta att förstå, som utskick gjordes till respondenterna. Om flera missuppfattar frågan kan mätningen lätt bli något annat än vad som avsågs mätas, det vill säga det blir låg validitet (Trost 2001, s.60-61). Arbetet under en kvalitativ analys kan alltid tolkas olika beroende på person.

Undersökningen är inte generaliserbar. Det är positivt att bortfallet är litet och negativt är att undersökningsgruppen är liten. Undersökningen kan visa på något som gäller för fler än de undersökta personerna men jag anser att en mildare form av generaliserbarhet, det som Stukát benämner relaterbar passar denna undersökning bättre. Den är relaterbar då undersökningen är beskriven så att andra ska kunna göra liknande undersökningar (Stukát 2005, s.129). Förhoppningsvis ska uppsatsen ändå kunna säga något om mångfald och lärande.

5. Resultat

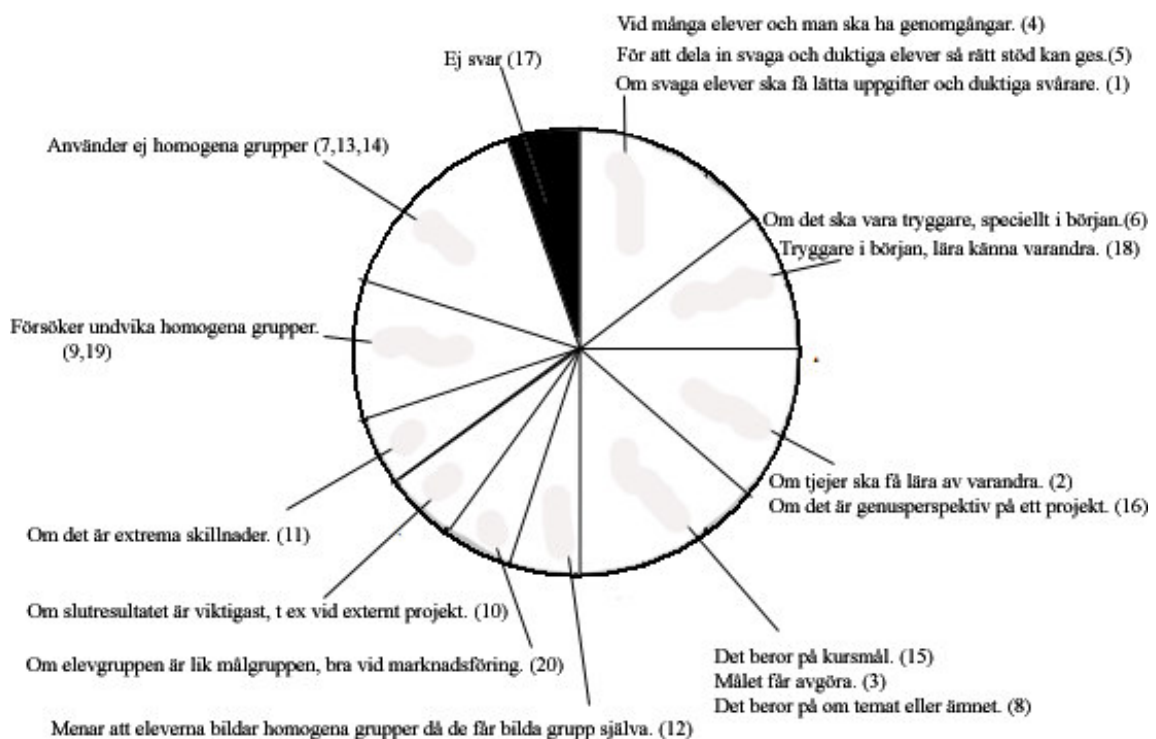
I enkäten ställdes fyra frågor med relevans för ämnet.

5.1 Fördelar med homogen grupp

Detta är den första frågan: a) Grupper kan skapas med olika syften. När kan det vara bra med en homogen, likartad sammansättning, avseende kön, etnicitet, duktiga elever, svaga elever, status etc?

Figur 5.1 Lärares svar på när det är bra med homogen sammansättning.

Det svartmarkerade är obesvarade enkäter. Inom parentes står det vilken lärare som svarat.



En lärare (nr 10) menar att homogenitet alltid är nödvändig om man vill ha ett bestämt slutresultat till exempel vid ett externt uppdrag.

Andra lärare (nr 1 och 5) anser att homogenitet är bra för grupper där man har många svaga elever bland eleverna eller att skillnaderna totalt sett är stora bland eleverna.

Tre lärare (nr 3,8 och 15) anser att tema och kursmål avgör hur kurserna utformas, antingen homogent eller heterogent.

Fyra lärare har speciella synpunkter:

"Bra med homogenitet så att tjejer kan jobba tillsammans" (nr 2)

"Bra med homogenitet i början av kursen" (nr 6, 18)

"Svårt att undvika homogenitet när eleverna väljer själva" (nr 12)

Tre lärare använder inte homogena grupper (nr 7,13 och 14)
och två säger att de försöker undvika det (nr 9, 19)

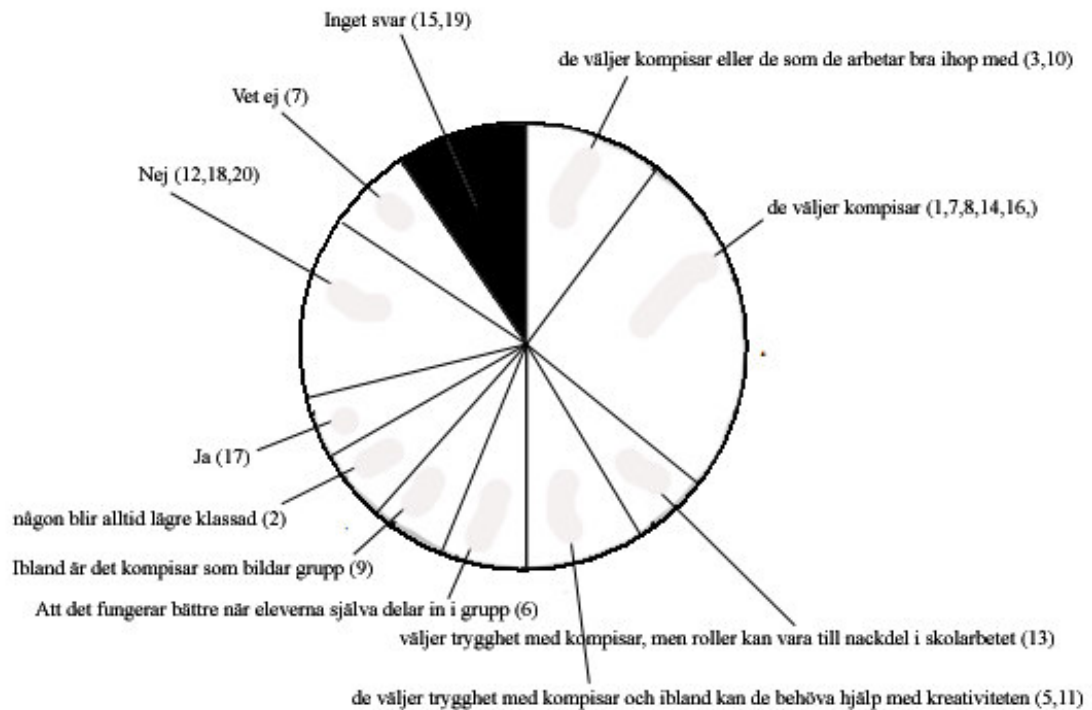
Sammanfattning: Många av lärarna som är positiva anger att homogeniteten är bra under olika villkor.

5.2 Elever bildar grupp

Enkätfråga b) Med avseende på heterogenitet och homogenitet: Märker du någon skillnad när eleverna själva bildar grupper?

Figur 5.2 Lärares svar på om de märker skillnad då eleverna bildar grupper.

Det svartmarkerade är obesvarade enkäter. Inom parentes står det vilken lärare som svarat.



Två lärare av 20 tillfrågade svarade inte. Tre lärare svarade klart nej på frågan.

Hälften av lärarna anser att valet av kompis styr (lärare nr 1, 3, 5, 7, 8, 10, 13, 14, 16).

Att kompisar väljer varandra, kompisval, kan vara både positivt och negativt:

"det kan vara bra, och det kan vara sämre ibland" (nr 5)

"Polarna jobbar, vilket oftast inte är bra" (nr 16)

En lärare (13) svarar:

"Oftast känner de sina kompisar, där de känner sig trygga, men även har tydliga roller inom gruppen, vilket kan vara till nackdel i skolarbetet. De kan ibland prestera bättre i en öppen miljö och ibland kan de behöva trygghet hos kompisar."

TVå lärare är positiva överhuvudtaget då elever väljer själva:

"det funkar ofta bättre när eleverna själva bildar grupp" (nr 6)

"då dras man till de man fungerar med, både personligt och motivationsmässigt". (nr 10)

En lärare påpekar (nr 2):

"Någon blir alltid lite lägre klassad och inte vald"

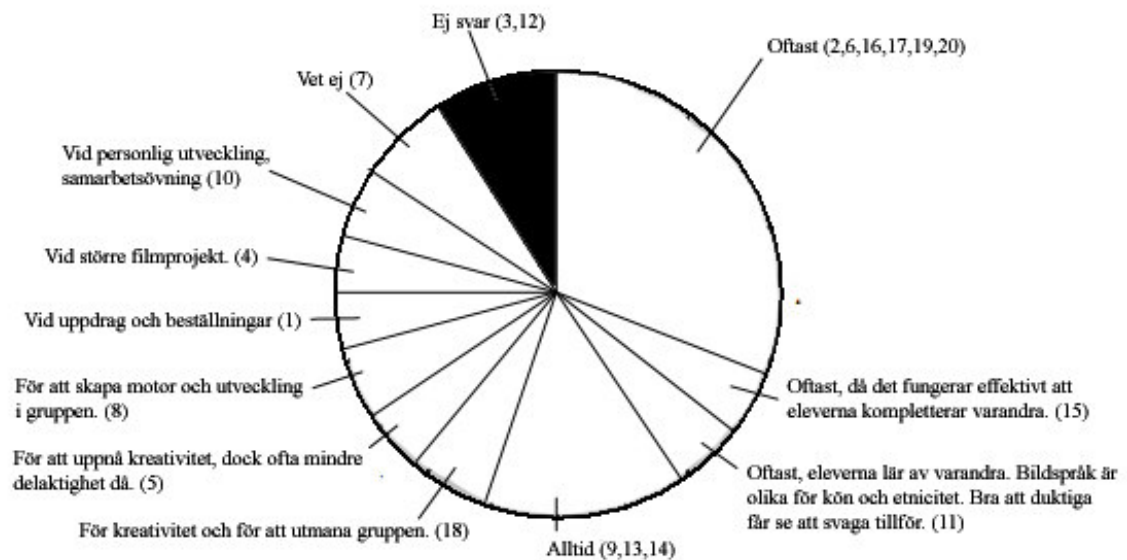
Sammanfattning: Lärarna anser att elevernas eget val leder till kompisval. Kompisval ger trygghet men det finns nackdelar.

5.3 Fall då heterogent föredras

Enkätfråga c) När föredrar du i stället en heterogen/blandad sammansättning?

Figur 5.3 Lärares svar på när de föredrar heterogen framför homogen sammansättning.

Det svartmarkerade är obesvarade enkäter. Inom parantes står det vilken lärare som svarat.



Av de tillfrågade 20 lärarna lämnade 18 svar på frågan.

Bland de uppgav 10 att de som regel - oftast eller alltid – använde en heterogen grupp (lärare nr 2,9,11,13,14,15,16,17,19,20)

7 uppgav att de gärna använde heterogena grupper, men att det berodde på situationen (lärare nr 1,4,5,6,8,10,18).

I båda grupperna fanns tankar kring mångfald.

Det fanns prestationsmässiga:

"vid uppdrag och beställningar" (1)

"vid större filmprojekt" (4)

Flera lärare betonade hur viktigt mångfalden är för att gruppen ska arbeta bra.

Lärare nr 15:

"En blandad grupp är ofta förutsättningen för att en grupp ska kunna fungera effektivt.

De inblandade kompletterar varandra och har inte exakt samma funktion."

Två lärare (5 och 18) anser att grupperna blir mer dynamiska och kreativa om mångfalden ökar. Lärare 18 skriver om valet av heterogenitet:

"...om man vill framkalla dynamik och kreativa framsteg, utmana gruppen att växa"

Två lärare har ett individualistiskt perspektiv. En av de (nr10), skriver om heterogen gruppbildning:

"när det handlar om personlig utveckling, samarbetsövningar och dylikt."

och lärare nr 6 säger:

"Ofta föredrar jag heterogent, de måste lära sig fungera i alla möjliga situationer."

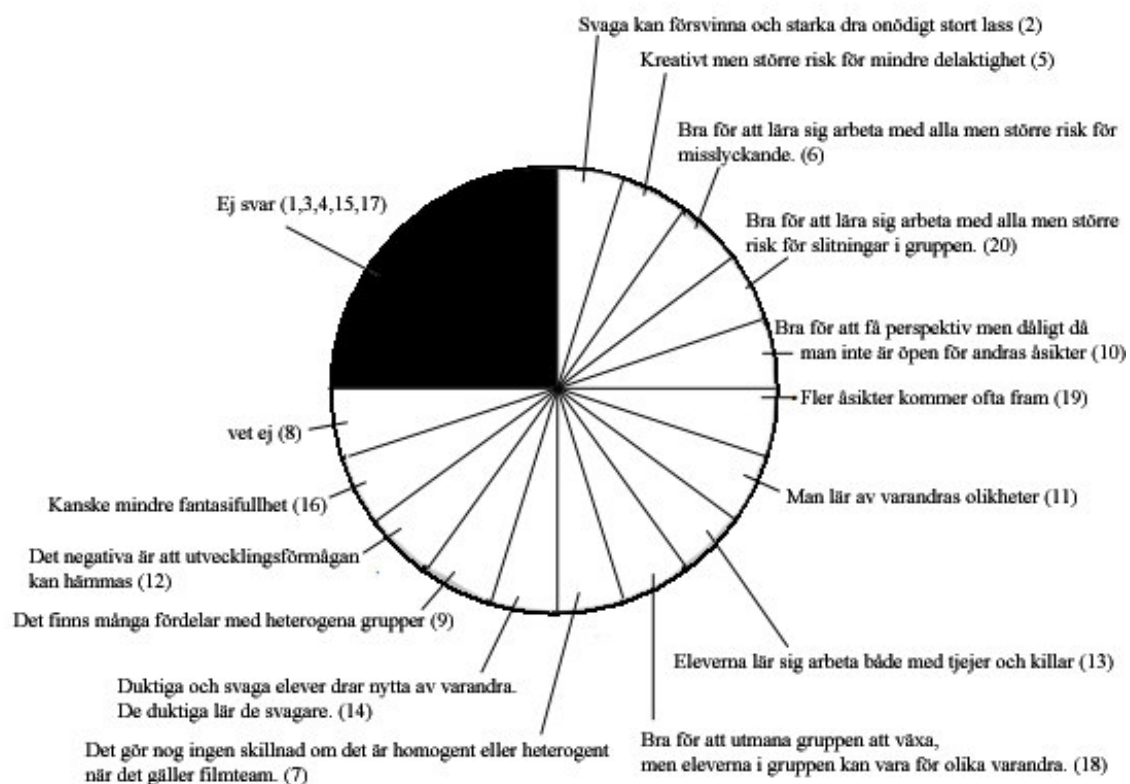
Sammanfattning: Lärarna verkar anse att mångfalden har betydelse för gruppodynamiken. Ju mer mångfald, desto mer dynamik och kreativitet i hela gruppen. Två lärare talar om den enskilde eleven, personlig utveckling, samarbetsövningar och erfarenhet av att arbeta med andra.

5.4 För- och nackdelar med heterogent

Enkätfråga d) Vad ser du som för- respektive nackdelar med en heterogen grupp?

Figur 5.4 Lärares svar på vad de ser som för- och nackdelar med heterogen grupp.

Det svartmarkerade är obesvarade enkäter. Inom parentes står det vilken lärare som svarat.



Endast 15 av de tjugo lärarna besvarade frågan, vilket kan bero på att den delvis ingått i de tidigare frågorna. En lärare svarade "Vet ej".

I svaren finns det något fler positiva synpunkter. Heterogena grupper gynnar mångfalden av åsikter:

"...flera olika åsikter kommer fram" (lärare 19)

"...fördelen är att man lär sig att världen är större än den egna

Uppfattningen och att det finns alternativa lösningar till problem.” (nr 10)

Både svaga och duktiga tjänar på heterogenitet:

"Duktiga elever kan se att svaga också har något att tillföra" (nr 11)

"De duktiga eleverna lär sig när de lär de svaga eleverna" (14)

En social sida är:

"De lär sig mer om att arbeta med olika typer av människor"(nr 20)

Bland nackdelarna framhålls att arbetsbelastningen kan bli ojämn:

"... min erfarenhet är att den indelningen {heterogen} ofta leder till att inte alla i gruppen arbetar eller känner sig delaktiga."(nr 5)

"Heterogent att de svaga kan försvinna, och att de starka drar ett onödigt tungt lass utan att de utvecklas vidare."(nr 2)

En lärare talar om mellangruppens, den mellan de duktiga och svagas, situation:

"De i mitten hamnar i kläm, men kan å andra sidan ibland också växa med de duktiga eleverna."(nr 14)

En lärare skriver att heterogena grupper kan hämma elevernas utvecklingsförmåga (nr 12).

6. Analys

Hur ser lärare på mångfald i grupparbeten med avseende på lärande?

Först analyseras de två frågeställningarna.

6.1 För- och nackdelar

Vilka för- respektive nackdelar med heterogenitet och homogenitet i grupper som gör grupparbete anser lärarna att det finns?

Homogenitet kan vara bra, om skillnaderna är stora i en hel elevgrupp, eller om gruppen över huvud taget är mycket stor. Denna uppfattning hos lärarna kan överensstämma med studier som Forslund Frykedal hänvisar till, om att fördomar lätt tar över i heterogena grupper (Johnson & Johnson 1997, se Forslund Frykedal 2008, s.119). Ett par lärare betonar att temat för grupparbetet och kursmålet också har betydelse. Det finns också några enstaka lärare som aldrig arbetar med homogena grupper.

Några få synpunkter på homogenitet är att det är en bra i början av kursen, att det är positivt vid "skarpa uppdrag", det vill säga externa uppdrag och att den homogena indelningen kan ge tjejer möjlighet att jobba tillsammans. Det är mycket möjligt att lärare som beskrivit att de gärna ser tjejer arbeta tillsammans tänkt att de inte ska behöva vara i minoritet. Här minskar riskerna att de får sina värderingar ignorerade, utmanade eller förminskade. Ett annat sätt är självklart att skapa normer där mångfald är något som uppskattas (Han & Vasques 1995, se Toseland, Jones, Gellis 2004, s.16). Att tänka ut hur normer utvecklas är extra viktigt vid underrepresenterade minoriteter (Toseland, Jones, Gellis 2004, s.19-20). Det kan tänkas att lärare som ser homogenitet som positivt vid externa uppdrag, har i åtanke att det inte finns någon risk för bråk i gruppen. Det är i så fall att ta det säkra före det osäkra, ett säkert resultat i stället för ett osäkert som kanske skulle bli ovanligt bra. Lärare har också att ta hänsyn till att de ska få möjlighet att återkomma med nya elever hos uppdragsgivare.

En speciell form av homogena grupper uppstår lätt när det är eleverna som väljer själva. Hälften av lärarna ansåg att eleverna gärna väljer sina kompisar vilket

ökar tryggheten i gruppen men kan hämma deras utveckling. Lärarnas uppfattning om att eleverna helst väljer kompisar styrks av Forslund Frykedals forskning (Forslund Frykedal 2008, s.32).

Heterogeniteten är bra för dynamik i grupparbete och för personlig utveckling. Det anser de flesta lärare. De positiva svaren för heterogenitet är betydligt fler än för homogenitet. Hammar Chiriac påpekar att det gäller att ta hänsyn till mångfaldsvariabler (Hammar Chiriac 2008, s.171) och kunskap om gruppdynamik är mycket fördelaktigt då mångfalden är stor (Jones 2000, se Toseland, Jones, Gellis 2004, s.13). I heterogena grupper finns större utrymme för personlig utveckling då det går att förstå sig själv och andra. (Avila & Avila 1998, se Toseland, Jones, Gellis 2004, s.24)

Lärarna svarar att heterogena grupper lär sig mer om omvärlden, ser fler alternativa lösningar, och att de lär sig att möta åsikter. Duktiga och svaga elever kan lära av varandra. De drar alla nytta av att samarbeta med människor som är olika de själva. I heterogena grupper går det lättare att relatera till de med annan bakgrund (Fenster 1996, se Toseland, Jones, Gellis 2004, s.24). Forslund Frykedal menar att det skapas mer perspektiv (Forslund Frykedal 2008, s.32)

Det händer tyvärr också att de svaga inte känner sig delaktiga i gruppen. Det kan vara en nackdel, de svaga kan gömma sig i gruppen och de starka kan då ta på sig en för stor del av arbetet.

6.2 Aspekter av lärande

Vilka aspekter av lärande tar lärarna upp i samband med mångfald?

Lärarna tar dels upp helhetsaspekter på hur grupper fungerar, i förhållande till mångfalden i sammansättningen, från tryggheten i homogena grupper med många kompisar med för- och nackdelar, till kreativiteten, dynamiken och idériokedomen i den heterogena gruppen.

Lärarna pratar också om individuella aspekter av mångfald, hur den medför en personlig utveckling i heterogena grupper. De talar om mötet med andras åsikter, om ökad förmåga till samarbete, och förståelse för människor som är annorlunda än de själva.

Ett par lärare tar upp den rent prestationsmässiga sidan av grupparbete och här ses mångfald både som fördel och nackdel i det sammanhanget.

En social aspekt av lärande och mångfald är hur man ser på de svaga elevernas situation. Homogena grupper med gruppering beroende på hur stark eller svag eleven är, kan ge trygghet men också vara ett hinder i elevernas utveckling. I en grupp med både svaga och starka elever blir tryggheten kanske mindre, men både svaga och starka kan lära av varandra. Det finns dock rätt stor risk att de svaga försvinner i gruppen och att de starka tar på sig för mycket

6.3 Sammanfattning

Syftet med denna undersökning har varit att få veta något om hur lärare ser på mångfald i grupparbeten med avseende på lärande.

'Rörlig bild' är ett ämne där kompetensen handlar om skilda saker såsom teknisk kunskap och förmåga att kommunicera och att samarbeta.

Den aspekt på mångfald som de flesta lärare tar upp, är variationen mellan svaga och duktiga elever. En homogen grupp är övervägande svaga eller duktiga elever, och en heterogen är av en blandning av båda. Det finns alltid en gråskala där en elev är duktig på någonting medan eleven är mindre duktig på något annat. Den rakt igenom duktige eleven finns inte.

Den homogena gruppen kan vara lämplig arbetsform då det är många svaga elever som behöver anpassade arbetsuppgifter. Homogena grupperna kan kännas trygga, och är därför bra i början av en termin men de är inte så dynamiska, och stannar lätt upp.

Mera dynamik finns i stället i de heterogena grupperna, där svaga och duktiga blandas till en utvecklande mångfald. Svaga elever kan få det svårt att hävda sina idéer. Här är det bra om gruppen förstått mångfaldens positiva sidor. Fördelarna är ändå stora med fler idéer och mer kreativitet.

Lärarnas svar pekar på att en stor mångfald är av stor betydelse för att eleverna ska uppnå kompetens i ämnet 'Rörlig bild'. De lär sig av att möta andra, även av de som är olika de själva. Genom detta får de också en bredare erfarenhet av samarbete.

7. Diskussion

En grupp kan göras heterogen på många sätt, till exempel genom att blanda svaga och duktiga elever, elever med olika kultur eller olika etnicitet. I uppsatsen märks det att nästan alla lärare tänker kring svaga kontra duktiga. Lärarna pratar sällan om skillnader i åsikter, personlighet, etnicitet och så vidare.

Lärarnas indelningssätt beror antagligen på att skolan bygger på högpresterande och lågpresterande elever. Man kan säga att lärarnas indelningsgrund är prestationsbaserad. Men man kan ändå genom deras syn på grupparbete se, att de har en stark social inriktning. De blandar svaga och duktiga elever till heterogena grupper, där eleverna lär av varandra och kompletterar varandra. Man inspirerar varandra och lär sig samarbeta med de som är olika en själv.

Ett användningssätt för de homogena grupperna är när många elever är svaga och man delar in de i grupper. De homogena grupperna, kan ge större trygghet, men lärarna upplever att de lätt stannar upp efter en tid.

Sammantaget verkar det som lärarnas sympatier ligger på den heterogena gruppen - mångfalden berikar och inspirerar eleverna.

Ytterligare forskning skulle kunna vara att undersöka ifall svaren skiljer åt beroende om det är manliga eller kvinnliga lärare.

I skolan tänker man på att lära svaga och duktiga elever. Det blir lätt grupper med detta i åtanke. Grupperna blir alltså homogena eller heterogena efter elevernas prestationsförmåga. Lärarna i den här uppsatsen är vana med detta indelningssätt. Men lärarna ser samtidigt att de det är skillnad hur grupperna utvecklas. De heterogena grupperna annorlunda än de homogena: iderikedomen blir större, elever som är olika, kompletterar varandra, och den personliga utvecklingen blir tydligare.

Mellan svaga och duktiga elever verkar det finnas fler skillnader än de rent prestationsmässiga, och det är genom den mångfalden som dynamiken skapas.

Av pedagogisk relevans är att uppsatsen förstärker uppfattningen att heterogena grupper ger mer spännande resultat än homogena. Lärandet blir mer inspirerat och engagerande. Mångfalden har stor vikt för eleverna för att lära sig ämnet 'Rörlig bild'. Genom mångfalden lär de sig att arbeta med andra människor som är olika dem själva.

Käll- och Litteraturförteckning

Tryckta källor

Forslund Frykedal, Karin (2008). *Elevers tillvägagångssätt vid grupparbete: om ambitionsnivå och interaktionsmönster i samarbetsituationer*. Diss. Linköping : Linköpings universitet, 2008

Granström, Kjell, Hammar Chiriac, Eva & Hempel, Anders (2008). *Handbok för grupparbete: att skapa fungerande grupparbeten i undervisning. 2.*, [kompletterade och aktualiserade] uppl. Lund: Studentlitteratur

Hammar Chiriac, Eva (2010). Basgruppshandledning inom PBL på högskola och universitet I: Näslund, Johan & Ögren, Marie-Louise (red.) (2010). *Grupphandledning: forskning och erfarenheter från olika verksamhetsområden. 1.* uppl. Lund: Studentlitteratur

Hammar, Chiriac (2008). Forskning om grupparbete I: Granström, Kjell, Hammar Chiriac, Eva & Hempel, Anders (2008). *Handbok för grupparbete: att skapa fungerande grupparbeten i undervisning. 2.*, [kompletterade och aktualiserade] uppl. Lund: Studentlitteratur

Hammar, Chiriac (2008). Grupparbete för alla: mångfald i grupper I: Granström, Kjell, Hammar Chiriac, Eva & Hempel, Anders (2008). *Handbok för grupparbete: att skapa fungerande grupparbeten i undervisning. 2.*, [kompletterade och aktualiserade] uppl. Lund: Studentlitteratur

Larsson, Staffan (1986). *Kvalitativ analys: exemplet fenomenografi*. Lund: Studentlitteratur

Stukát, Staffan (2005). *Att skriva examensarbete inom utbildningsvetenskap*. Lund: Studentlitteratur

Toseland, Jones, Gellis (2004) Group dynamics I Garvin, Charles D., Gutiérrez, Lorraine M. & Galinsky, Maeda J. (red.) (2004). *Handbook of social work with groups*. New York: Guilford Press

Trost, Jan (2001). *Enkätboken*. 2., [rev.] uppl. Lund: Studentlitteratur

Elektroniska källor

Forslund Frykedal 2008b, *Undervisning med grupparbete som arbetsform*, Fog-rapport nr 60. (Elektronisk)

Tillgänglig:< <http://www.ibl.liu.se/fog/fog-rapporter/1.80379/fograpp60.pdf>> (2010-08-17)

SOU2007:50, *Statens offentliga utredningar. Mångfald är framtiden*. (Elektronisk)
Tillgänglig:<http://www.riksdagen.se/webbnav/index.aspx?nid=3281&dok_id=GVB350> (2010-08-17)

Skolverket 2010a *Kursplan för RBL1201 - Rörlig bild A* (Elektronisk)
Tillgänglig:<<http://www.skolverket.se/sb/d/2503/a/13845/func/kursplan/id/3293/titleId/RBL1201%20-%20R%F6rlig%20bild%20A>>(2010-08-07)

Skolverket 2010c *Kursplan för RBL1203 - Rörlig bild C* (Elektronisk)
Tillgänglig:<<http://www.skolverket.se/sb/d/2503/a/13845/func/kursplan/id/3295/titleId/RBL1203%20-%20R%F6rlig%20bild%20C>>(2010-08-07)

Skolverket Lpf94, *Läroplan för de frivilliga skolformerna. 1994* (Elektronisk)
Tillgänglig:< <http://www.skolverket.se/publikationer?id=1071>> (2010-08-17)

Bilaga A – Ämnet 'Rörlig bild'

Totalt är kurserna på 500 poäng: A-kursen är på 100 poäng, B-kursen är på 100 poäng och C-kursen är på 200 poäng. I ämnet 'Rörlig bild' har läraren ofta funktionen av att vara handledare. Skolverkets mål för A-kursen är:

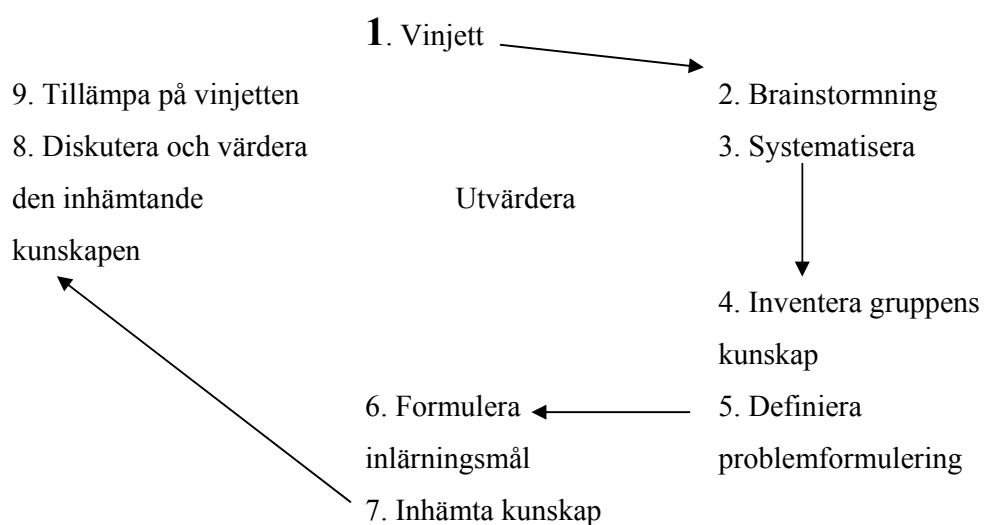
Kursen skall ge möjlighet till att arbeta med alla delar i en videoproduktion, från planering, enklare manus, inspelning av bild och ljud, redigering av bild och ljud till visning och analys av den egna videofilmen. Kursen skall även ge kunskaper som utvecklar förståelsen för och förmågan att analysera den rörliga bildens berättarteknik (Skolverket 2010a)

I B-kursen ökar kraven på professionellitet och kunskap om berättarteknik. Skolverkets mål för C-kursen är:

Kursen skall ge möjlighet att genomföra någon form av gestaltande produktion samt ge kunskap om hur en tv-sändning genomförs. Kursen skall även ge fördjupade kunskaper i manusarbete och i arbetet med modern produktionsteknik. Ett mål är också att ge kunskaper i att analysera innehåll, form och teknik i en tv-produktion och i en gestaltande produktion (Skolverket 2010c)

Arbetsprocessen i det praktiska ämnet 'Rörlig bild' påminner mycket om den i problembaserat lärande. PBL, problembaserat lärande bygger på en tro att alla är skapande individer och metoden är att handledaren presenterar problem för en mindre grupp som arbetar med dessa. Lärarens funktion är att i aktivt samspel med gruppen vara vägledande och handledande (Hammar Chiriac 2010, s.110-119). I 'Rörlig bild' är handledaren inte lika strukturerad med återkommande träffar som i PBL. Nedan visas hur arbets-/problemlösningsprocessen går till. Vinjett är ett presenterat problem.

Figur 3.3.1 Problemlösningsprocess (Hammar Chiriac 2010, s.126), för detaljer, se nästa sida.



Så här ser stegen, hämtade från figuren ovan, ut i en problemlösningsprocess ut som är hämtad från PBL, Problembaserat lärande (Hammar Chiriac 2010, s.127) som påminner om den i det praktiska ämnet 'Rörlig bild'.

1. Vinjett: gruppen skapar en gemensam bild av problemet.
 2. Brainstorming: gruppen associerar fritt fram förslag och lösa idéer.
 3. Systematisera: kritisk granskning och sortering av förslag.
 4. Inventera gruppens kunskaper: en översikt av gruppens kunskaper sammanställs.
 5. Definiera problemformulering: avgränsning vad som behöver arbetas med sker.
 6. Formulera inlärningsmål: gruppen ser efter vad som behövs läras.
 7. Inhämta kunskap: varje gruppmedlem hämtar in kunskap
 8. Diskutera och värdera den inhämtade kunskapen: värdering sker i förhållande till problemet.
 9. Tillämpa vinjetten: återkoppling och eventuell förjupning
- Dessutom används löpande en utvärdering.

Bilaga B – Enkätfrågorna

- a) Grupper kan skapas med olika syften. När kan det vara bra med en homogen, likartad sammansättning, avseende kön, etnicitet, duktiga elever, svaga elever, status etc?
- b) Med avseende på heterogenitet och homogenitet: Märker du någon skillnad när eleverna själva bildar grupper?
- c) När föredrar du i stället en heterogen/blandad sammansättning?
- d) Vad ser du som för- respektive nackdelar med en heterogen grupp?

Bilaga C – Ursprungliga frågor och resultatredovisning

Resultatet av de ursprungliga frågorna som inte är med i uppsatsens analys följer kortfattat nedan. Respondenterna är 20 stycken.

Brukar du lägga stor vikt hur elevgrupperna sätts samman inför ett grupparbete?
(mycket stor vikt, stor vikt, ganska stor vikt, inte stor vikt)

14 lärare svarade mycket eller stor vikt.

Innan du gör gruppindelning brukar du höra dig för om elevernas egenskaper och motivation, hur i så fall?

11 lärare hör sig inte för innan.

Brukar du använda samma gruppindelningsmetod för elever du inte känner sen tidigare? I så fall vilken?

12 lärare använder samma metod.

Om du känner eleverna, brukar du använda samma metod eller varierar du för eleverna, varför?

11 lärare använder olika metoder.

Det finns väldigt många gruppindelningsmetoder. Exempelvis att dela in elever efter de som sitter bredvid varandra, eller att varje elev får ett nummer såsom 1,2,3..., eller efter alfabetisk ordning, eller att minst en elev har förkunskaper på området som grupparbetet handlar om, eller att det är liknande antal tjejer och killar i varje grupp, eller att elever får välja 1 kamrat de inte önskar jobba med och två de vill jobba med, eller att de som inte brukar arbeta med varandra får göra det till alternativet att eleverna väljer själva, med flera gruppindelningsmetoder. När du har nya elever, vilken eller vilka gruppindelningsmetoder brukar du använda dig av?

13 lärare använder slumpmetoder.

I vilken grad är du styrande i gruppindelning?

(mycket, till viss del, eller inte alls)

9 lärare är styrande till viss del. 6 lärare är mycket styrande.

Elevansvar kan vara att eleverna delar in i grupper, eller att de påverkar kriterierna för grupsammansättningen eller att diskussioner sker innan grupparbetet, med mera? Tycker du att du låter eleverna ha elevansvar och på vilket/vilka sätt i så fall?
19 lärare gav elevansvar.

Vad tror du har påverkat ditt sätt att dela in grupper? Nämn mest, näst mest, tredje mest av:
(lärarhögskola, erfarenhet från tv-video-film-branschen, intuition, lärarerfarenhet, sunt förnuft, ditt sätt att se på grupper, vana, eller annat)
17 lärare nämnde lärarerfarenhet, 9 lärare sunt förnuft och 7 lärare intuition.

Känner du dig säker i ditt sätt att dela in och sätta samman grupper?
(mycket säker, säker, ganska säker, inte säker)
15 lärare kände sig mycket säkra eller säkra på att sätta samman grupper.

Vad tycker du själv att du är bäst på med gruppindelning och –sammansättning?
9 lärare tyckte att de var bäst på att se den enskilde eleven.

Är det något du skulle vilja bli bättre på med gruppindelning och –sammansättning?
12 lärare tycker att det finns något de vill bli bättre på.

Vad tycker du är svårast med gruppindelning och –sammansättning?
7 lärare betonar att det är svårt att få jämvikt i grupperna och 4 lärare tycker att det är svårast att förebygga konflikter.

Inför ett längre projekt, brukar du ha samarbetsövningar av något slag, vad i så fall?
9 lärare har testprojekt innan.

Efter ett längre projekt, brukar eleverna ändra på grupsammansättningen inför nästa? Varför i så fall tror du?
8 lärare uppgav att eleverna bytte för att arbetsfördelningen.

Efter ett längre projekt, brukar du ändra på grupsammansättningen inför nästa? Varför i så fall?

14 lärare byter inför nästa projekt. 8 lärare byter grupsammansättning efter längre projekt eftersom det är viktigt att lära sig arbeta med alla.

När du sätter samman en grupp – är det något eller några saker du försöker undvika?
9 lärare försöker förebygga större konflikter och 4 lärare ser till att ingen blir utanför.

Vilken/vilka kriterier brukar du använda dig av när du gör en grupsammansättning, att det finns en elev som har möjlighet att driva på de andra, att eleverna i gruppen känner varandra sen tidigare, att det finns med en tjej som underlättar grupparbetet och/eller att det finns tidigare kunskap hos en eller flera?

10 lärare framhäver att det är viktigt med ledarskapet i gruppen.

Hur gör du för att sätta samman en grupp så att den ska få så bra förutsättningar som möjligt för ett gott arbetsklimat?