



GÖTEBORGS UNIVERSITET

Var är min mentor?

En mindre kommuns implementering av mentorskap för nyutbildade pedagoger.

Elisabeth Frej och Ingrid Ploghed

Examensarbete:	15 hp
Program och/eller kurs:	PDGX62
Nivå:	Grundnivå
Termin/år:	HT 2008
Handledare:	Agneta Simeonsdotter Svensson
Examinator:	Ingela Andreasson

Abstract

Examensarbete, 15 hp, PDGX62

Titel: Var är min mentor? En mindre kommuns implementering av mentorskap för nyutbildade pedagoger.

Författare: Elisabeth Frej och Ingrid Ploghed

Handledare: Agneta Simeonsdotter Svensson

Examinator: Ingela Andreasson

Nyckelord: mentor, mentorskap, implementering, pedagog, lärarlegitimation

Syfte: Att se hur en mindre kommuns ledningsorganisation arbetar med mentorskap i dagsläget och hur väl rustade de är inför framtiden då mentorskapet skall kopplas till en lärarlegitimation.

Frågeställningar: Har kommunen ett organiserat mentorskap? Anser ledningsorganisationen att det finns ett behov av mentorskap? Hur väl förberedd är ledningsorganisationen i kommunen för införandet av ett mentorskap inkluderat i en lärarlegitimation?

Teori: Utgångspunkten är det sociokulturella perspektivet om att lärande i huvudsak sker genom kommunikation.

Metod: Vi har använt oss av den kvalitativa intervjumetoden med strukturerade frågor som utgångspunkt.

Resultat: Vårt resultat visar att den kommun som vi har undersökt har haft ett fungerande mentorskapssystem med högskoleutbildade mentorer. I dagsläget existerar inte detta system då det inte har funnits någon efterfrågan på mentorer. En orsak kan vara den höga medelåldern på de anställda pedagogerna i kommunen och den låga omsättning av personal. Behovet av ett organiserat mentorskap har emellanåt uppstått och ledningsorganisation har då skapat olika tillfälliga lösningar. Genom vårt arbete har vi väckt frågan om ett organiserat mentorskap och ledningsorganisationen har nu uppmärksammat att ett sådant behövs. Inför framtiden har man inte någon organiserad plan som grundar sig på adekvat kunskap om mentorskap kopplat till en lärarlegitimation.

Innehållsförteckning

1. Inledning.....	3
1.1 Syfte och frågeställningar.....	3
2. Bakgrund.....	4
3. Hur definieras mentorskapet?.....	5
3.1 Mentor.....	5
3.2 Mentorskap.....	5
3.3 Vad är mentorskap i skolan?.....	6
3.4 Behov av mentorskap.....	6
3.5 Avtal kring mentorskap.....	6
3.6 Statens offentliga utredningar, SOU 2008:52.....	7
3.7 När en implementering av mentorskap inte fungerar.....	8
3.8 Sammanfattning.....	9
4. Teoretiska utgångspunkter.....	10
4.1 Teorier om lärande.....	10
4.2 Den sociokulturella teorin.....	11
5. Metod och material.....	12
5.1 Val av metodlitteratur.....	12
5.2 Val av metod.....	12
5.3 Etik.....	13
5.4 Val av undersökningsgrupp.....	14
5.5 Reliabilitet och validitet.....	15
5.6 Generaliserbarhet.....	15
6. Resultat.....	16
6.1 Dagsläget.....	16
6.2 Sammanfattning.....	18
6.3 Framtiden.....	18
6.4 Sammanfattning.....	20
6.5 Analys.....	21
7. Diskussion.....	22
7.1 Metoddiskussion.....	22
7.2 Validitets och reliabilitetsdiskussion.....	22
7.3 Resultatdiskussion.....	23
7.4 Förslag till fortsatt forskning.....	24
8. Slutord.....	25
9. Litteraturlista.....	26
10. Bilaga 1 – Intervjufrågor.....	28

1. Inledning

Vi som har skrivit denna uppsats arbetar som lärare inom den kommunala skolan och har så gjort under många år. Vi har då sett att hos de nyutbildade lärarna har det funnits en vilshenhet och en önskan att självständigt hantera läraruppdragets olika delar. Vi hade båda en förning om att det har funnits ett avtal som tog upp mentorskap för nyutbildade lärare och vi fick också under tidig höst vetskap om att det hade kommit ett betänkande till regeringen om att det skulle ingå ett mentorskap inom den lärarlegitimation som föreslagits. Vår nyfikenhet var nu väckt för att studera mentorskap.

Vi har i denna uppsats studerat hur man i en liten kommun har arbetat med mentorskap och vilka planer man har inför framtiden vad gäller mentorskap.

Vi har som strävan i vårt arbete en tanke om att ett mentorskap bör ha som syfte att få nyutbildade pedagoger att utvecklas genom samtal. Genom samtal får de nyutbildade pedagogerna tillfälle att ventilerat och reflektera över olika lärsituationer och problemställningar. Vi ser därför att mentorskapet bör vara en planerad form av reflektion. Vi har sett att yrkets komplexitet har skapat ohälsa för många lärare. En rapport från Statistiska Centralbyrån (05-03-31) har visat att 4 av 10 lärare funderar på att lämna yrket. Vår uppfattning är att ett väl fungerande mentorskap skulle kunna bidra till att fler stannade kvar i yrket.

1.1 Syfte och frågeställningar

Syftet med denna undersökning är att studera hur en mindre kommuns ledningsorganisation arbetar med mentorskap och hur väl rustade de är inför framtiden vad gäller mentorskap kopplat till en lärarlegitimation. De frågeställningar som vi valt att arbeta med är:

1. Har kommunen ett organiserat mentorskap?
2. Anser ledningsorganisationen att det finns ett behov av mentorskap?
3. Hur väl förberedd är ledningsorganisationen i kommunen för införandet av ett mentorskap inkluderat i en lärarlegitimation?

2. Bakgrund

Det sägs att ordet mentor kommer ifrån Homeros som i Odyssén skriver om hur Odysseus gjorde sig redo för att ge sig iväg för att belägra Troja. Innan han reste utsåg han en beskyddare till sitt hushåll och till sin son Telemachos. Denna beskyddare hade namnet Mentor. Under tio års tid arbetade Mentor som lärare, rådgivare och vän åt sonen (Murray & Owen, 1992).

På 1100- talet utformades universitet i Europa. Lärare och studenter mottog privilegier från samhället som fanns runt skolorna. De ledande lärarna blev auktoriserade via kyrkliga och världsliga auktoriteter till att ta emot studenter och handleda studenterna fram i vetenskapen så att de skulle bli ”magistrar” (Holmberg, 1990).

Under årtusendena som gått har det funnits flera kända män som i sin tur haft en känd mentor, till exempel kan nämnas att Sokrates var mentor åt Platon och att Hydn var mentor åt Beethoven (www.womco.fi/mentorskap.htm). Många har också de varit som lärt sig ett hantverk eller yrke genom att vägledas av en handledare som har varit bevandrad inom sitt yrke. Redan under 1300- och 1400- talen bildades skrån efter tysk förebild. Ett skrå var en sammanslutning av hantverkare inom samma verksamhet och som hade till uppgift att kvalitén i hantverket skulle bestå genom att man utformade ett system där man inom yrket tog in lärlingar som sedan kunde avancera till gesäll och sedan mästare (Lönnroth, 1996).

Man kan säga att mentorer, i en betydelse av handleda och lära ut något, inte är någon särskilt ny företeelse utan har funnits i tusentals år. Under perioder i livet påverkas vi av de människor som finns omkring oss. Som liten lär sig barnet att prata och agera utefter vad föräldrarna gör. De lär sig det sociala samspelet genom att iaktta och många fortsätter att använda sig av samma ritualer och beteenden som sina föräldrar långt efter att de har blivit vuxna. Som unga vuxna kan man låta sig inspireras och vägledas i sitt studieval eller yrkesval. I det vuxna livet kan man hämta inspiration från kollegor eller partner, hos dem som man ser upp till eller beundrar, det som också kan kallas för ”goda förebilder” (Murray & Owen, 1992).

Det man kan fundera vidare på är om det gamla begreppet med mentorskap kan fungera i dagens moderna värld? Några av de författare som studerat forskningsområdet menar att behovet av ett mentorskap är större än någonsin. Företagen idag består av organisationer som i sin tur består utav människor. Färre antal människor har fler och mer komplexa uppgifter idag och detta i kombination med att tonvikten hos företagen ligger på att kostnadsbegränsa utgifterna gör att ett organiserat mentorskap ses som ett lågprisalternativ till kompetensutveckling hos personalen (Murray & Owen, 1992).

3. Hur definieras mentorskapet?

I det här kapitlet tar vi upp bakgrunden till vad ordet mentor är enligt några författare. Vi tar också upp vilken funktion en mentor kan ha inom skolans värld. Vi redovisar också några avtal som rör mentorskap. I slutet av kapitlet behandlar vi frågan kring vad som händer då en implementering av mentorskap inte fungerar.

3.1 Mentor

I Svenska Akademiens ordlista definieras en mentor som en handledare och uppfostrare (SAOL, 1986). En mentor ska kunna vara den informationskälla som den nyutbildade behöver. En mentor ska också kunna handleda och ge respons efter en observation. Då problem uppdragas skall en mentor kunna hjälpa till att minska stress och att kunna bena upp problemen. En mentor ska också skapa träffar där planering och respons ska ingå (Murray & Owen, 1992).

Enligt Lindgren (2000), ska en bra mentor kunna:

- ha god social kompetens
- ha en bred och djup livserfarenhet
- vara en erkänt skicklig ledare
- vara kompetent och kunnig inom sitt område
- vara allmänt respekterad

(s. 21)

Enligt lärarnas fackliga organisationer definieras en mentor som en erfaren lärare som arbetar inom samma ämnesområden, årskurser eller åldersgrupper. Mentorn ska vara en jämbördig kollega som kan delge sina erfarenheter (Läraryrket/Lärarnas Riksförbund, 1997).

För oss innebär begreppet mentor att en utbildad och erfaren pedagog i skolvärlden stöttar en nyutbildad pedagog i att förstå och utveckla den kultur som råder där. Vi anser också som Murray och Owen (1992), att en mentors uppgift är att minska stress och bena upp problem som kan uppstå i arbetet.

Vi skiljer på handledning och mentorskap där vi anser att handledning är mer riktad mot ämnesutveckling och mentorskap är en utveckling i yrkesrollen.

3.2 Mentorskap

Mentorskap kan definieras så som att varje elev, lärling, kandidat eller nyutbildad har en organiserad handledare där båda vet vad som förväntas av varandra. Samarbetet formas kring de frågor som eleven, lärlingen, kandidaten eller den nyutbildade vill utveckla (Murray & Owen, 1992). Ulla Lindgren (2000), skriver att ett mentorskap bör ske i en organiserad form. Mentorskapet ska vara förankrat hos ledningen och det bör finnas en plan där ett syfte, ett innehåll och en omfattning ska vara presenterat. Det organiserade mentorskapet ska ha en ledare som utser mentorerna och att ett mentorskapsprogram ska sträcka sig mellan ett till två år. Om planen är förankrad hos ledningen ger det programmet en legitimitet och planen får oftast resurser tilldelat sig (Lindgren, 2000). Ett organiserat mentorskap kan leda till att adepten utvecklas till en självständig individ med starkt självförtroende och ett analytiskt förhållningssätt och kan på så sätt utveckla konstruktiv självinsikt, kompetens och företagsamhet som behövs i lärararbetet (Lindgren, 2006). Enligt Murray & Owen (1992), finns det två skolor inom tänkandet

av mentorskap. Den ena skolan menar att ett mentorskap ska struktureras eller organiseras för att kunna fungera. Den andra skolan vilar i tron att ett mentorskap sker spontant och utan organisation. Murray & Owen (1992), tillhör den skola som anser att ett mentorskap bör struktureras upp, precis som Ulla Lindgren (2000).

Enligt vår erfarenhet kan en process för att hjälpa någon att lära, som ett mentorskapsprogram, inte fås att fungera enbart genom att man utfärdar föreskrifter eller inför en arbetsfördelning. Det är väsentligt att beslutsfattarna och deltagarna fås att ändra sitt beteende om man skall få ut de potentiella fördelarna. Mentorskap kan skapa förutsättningar för att motivera till sådana beteendeförändringar (Murray & Owen 1992, s. 17).

3.3 Vad är mentorskap i skolan?

I februari 1996 slöt Kommunförbundet, Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund ett avtal, Skolutvecklingsavtal 2000, vilket innebar att nyutbildade lärare skall genomgå ett introduktionsår då de började arbeta efter sin examen. I en skrift från 1997 beskriver Lärarförbundet och Lärarnas riksförbund hur de vill att mentorskapet ska organiseras på arbetsplatserna runt om i Sverige. De anser att det viktigaste under den nyutbildades första år bör vara kontinuerliga samtal med en från början utsedd mentor. Det ska ingå dialoger kring pedagogiska frågor och andra frågor som kan beröra lärarens yrkesroll. En avstämning ska också ske under året där den nyanställde får en chans att utvärdera hur introduktionsåret har gått och hur det har fungerat (Lärarförbundet/Lärarnas Riksförbund 1997). Anita Franke (1997), skriver i sin bok att en kritisk reflektion över det egna arbetet är en förutsättning för en framåtskridande process. Mentorns uppgift ska vara att delta i en dialog med läraren och att tillsammans arbeta fram en kunskap om undervisning.

3.4 Behov av mentorskap

Lindgren (2006), menar att den samhällsutveckling som pågår idag både nationellt och internationellt bidrar till en kraftig ökad efterfrågan av välutbildad och kompetent personal. Detta gäller även för skola och lärarutbildning. Skolan speglar ju den rådande samhällsutvecklingen och bidrar till att utveckla den. För att kunna möta de aktuella samhällskraven måste de nyanställda få adekvat utbildning samtidigt som de redan yrkesverksamma måste få kontinuerlig fortbildning. Lindgren (2006), menar vidare att blivande lärare är osäkra inför den kommande yrkesrollen vad gäller föräldrakontakter, elever i behov av särskilt stöd samt att inte bli omtyckta och respekterade.

Vad gäller de teoretiska ämneskunskaperna var osäkerheten mindre. Detta tyder på, menar Lindgren (2006), att den bristande tilltron är kopplad till den egna förmågan att möta elever och föräldrar. De nyutbildade lärarna kan känna sig övergivna när de kommer ut i arbetslivet med otillräcklig kunskap om läraryrkets komplexitet och brister i att hantera den. Därför är det mycket viktigt att hitta fungerande former som stöttar de nyutbildade lärarna så att de stannar i yrket och finner sin yrkesidentitet (Lindgren, 2006).

3.5 Avtal kring mentorskap

Enligt en rapport från Statistiska Centralbyrån 2005-05-31 visar det sig att fyra av tio lärare, alltså 66 000, överväger att lämna sitt yrke. Samtidigt visar Skolverkets prognos för 2001 – 2010 att det kommer att behövas 67 000 nya lärare i grund- och gymnasieskolan (Lindgren, 2006). I skolutvecklingsavtal 2000 skriver man att det finns en intention att varje nyutbildad lärare under

sitt första år skall ingå i ett mentorskap. Man menar att detta första år ska vara en fortsättning i utbildningen och man vill att erfarenheterna ska återkopplas till respektive lärarhögskola (Gemensamt kommentarmaterial Avtal 2000, 1996). I en uppföljning år 2003 av Skolutvecklingsavtalet 2000 kom det fram att flera introduktionsprogram och avtal hade skapats men att redan ett år senare bara enstaka nya introduktionsprogram hade tagits fram runt om i landet. Detta påvisar att kommunerna inte i någon större grad tar hänsyn till de nyutbildades behov av introduktion på arbetsplatsen vid den första tjänstgöringen (Lindgren 2006).

3.6 Statens offentliga utredningar, SOU 2008:52

Utredningsgruppen skriver att man från och med 1 januari 2010 vill börja införa ett första steg mot en lärarlegitimation. Utredningen är nu ute på remiss så beslut är ännu inte taget. Motivet för att en lärarlegitimation skall införas är att regeringen tror att detta kan kvalitetssäkra och utveckla skolans verksamhet. Genom att tydliggöra vilka kompetenskrav som ställs på läraren ökar yrkets professionalism och status. Legitimationen ska vara en deklARATION över lärarens kvalifikationer och tydligt visa vilka årskurser och ämnen läraren är behörig att undervisa i. Utredningsgruppen har valt att använda begreppet legitimation då en legitimation alltid är reglerad av staten. För att kunna erhålla en legitimation skall den nyutbildade vid anställning få en mentor som under det första året skall stödja, ge råd och introducera den nyutbildade i sin yrkesroll. Under detta år skall den nyutbildade läraren bedömas angående lämplighet för yrket av rektor vid minst två tillfällen. I bedömningen medverkar mentorn. Det är då viktigt att mentorn finns med som observatör av den nyutbildade lärarens arbete och att dessa observationer följs upp med reflekterande samtal.

Mentor får således en mycket viktig roll och bör därför vara väl kvalificerad och utses med omsorg. Skolverket bör utfärda riktlinjer för vilka krav som ska ställas på en mentor och huvudmannen bör sträva efter att mentorn får utbildning för uppgiften. (s. 185)

Bedömningen ska ske utifrån nationella bedömningskriterier som Skolverket i samråd med berörda intressenter ska utveckla. Skolverket ska också utverka de riktlinjer som ska råda under provåret. Syftet med detta är att skapa likvärdighet i hela landet. Provåret ska motsvara ett läsår men kan utökas till ytterligare ett år om särskilda skäl föreligger. Särskilda skäl kan vara exempelvis långvarig sjukdom. Mentorn skall utses av rektor vid aktuell verksamhet. Enligt utredningen skall endast legitimerade lärare med några års yrkeserfarenhet vara aktuella för att vara mentor.

Att vara handledare eller mentor är i själva verket uppgifter som väl lämpar sig för särskilt kvalificerade lärare och gymnasielärover. (s. 194)

För att bli en särskilt kvalificerad lärare finns det två vägar att gå. Den första innebär att läraren har utfört ett praktiskt pedagogiskt utvecklingsarbete. Detta arbete skall spänna över flera läsår och det ska innehålla reflektioner och kopplingar mellan teori och praktik. Arbetet ska vara så pass planerat att det ska kunna ligga till grund för en analys och en slutsats. Det ska också vara väl dokumenterat. Den andra vägen för att kunna bli en särskilt kvalificerad lärare är att läraren avlagt minst licentiatexamen.

3.7 När en implementering av mentorskap inte fungerar

Andy Hargreaves (2004), skriver om hur George W Bush en gång använde en utbildningslogan vid sitt tillträde till presidentposten som lät så här: ”Inget barn får glömmas bort”. Hargreaves syftar då till ”att inte överge något barn betyder att man inte heller får överge någon lärare eller ledare” (Hargreaves 2004). Författaren tycker sig se att lärarens yrke är i kris. Samtidigt som medelåldern blir högre inom yrkeskåren, ökar utbrändheten och reformer tömmer yrkeskåren på kompetens. Skolan har tvingats till att konkurrera med näringslivet och bli vinstgivande (Hargreaves 2004).

2005 rapporterade Statistiska Centralbyrån att fyra av tio lärare överväger att lämna sitt yrke. Anledningen till detta hänvisade man till bland annat den psykosociala arbetsmiljön, brister inom arbetsorganisationen och stora barn- och elevgrupper (SCB 2005-03-31).

Hargreaves (2004), ser dock en ljusning inom yrket och menar att tiden nu är mogen för att tänka nytt inom utbildningen av nya lärare. Metoder som inspirerar lärarna till god undervisning och som gör att lärarna stannar kvar i yrket. Läraryrket måste göras om till ett lärande yrke för alla lärare. Under 1980- talet och framåt har man inom läraryrket försökt omforma skolans struktur att gå ifrån individualism till samarbete kollegor emellan. Rektorer och ledare har informerats och utbildats i att omvandla skolkulturen till att få lärare att bland annat samplanera. Lärarnas samarbete var inriktat till att förbättra undervisningen så att elevernas resultat ökade och skolans utveckling pekade uppåt. En lärande arbetsgemenskap framhåller att lärarna ska arbeta tillsammans för att förbättra undervisning och lärande. Om denna arbetsgemenskap är stark kan information transformeras till kunskap (Hargreaves 2004).

Men vad händer om skapandet av en arbetsgemenskap går fel? Jon Ohlsson (2001) tar i en artikel upp ett projekt där man i en åk 7-9 skola skulle införa mentorskap istället för klassföreståndarskap. Projektet togs fram av en lärare, en rektor och en biträdande rektor. Tanken var att strategin för införandet av ett mentorskap skulle utvecklas genom diskussioner och planering inom arbetslagen. Varje lärare skulle ansvara för att ha kontakt med och träffar med ett antal elever och deras föräldrar. De flesta lärare såg positivt på denna förändring och ansåg att ett mentorskap låg i linje med läroplanens tanke om individanpassad undervisning. Men trots att idén var förankrad hos lärarna uppstod motstånd vid genomförandet. Lärarna uppfattade helt plötsligt att mentorskapets genomförande var ledningsstyrt och en börda att bära (Ohlsson, 2001).

Gunnar Berg (2003), talar om två olika perspektiv vad gäller implementering: top-down och bottom-up. I det första perspektivet, top-down, finns en skillnad mellan beslutsfattare och verkställare. Ledarna fattar de principiella besluten medan verkställarna genomför dessa beslut. Perspektivet bottom-up innebär att de som skall verkställa besluten har ett tolkningsutrymme vad avser implementeringsarbetets innehåll och form. Avhängigt av hur besluten tas emot är vilken aktörsberedskap verkställarna har. Med aktörsberedskap avses kunskap, färdighet, förhållningssätt samt mottaglighet i gruppen. Även de organisatoriska strukturerna spelar en stor roll för mottagligheten i detta perspektiv (Berg 2003).

En intervjuad lärare i Ohlssons (2001) projekt uttryckte sig så som att hon saknade utbildning i mentorskap och att det sociala arbetet togs tid från det didaktiska arbetet. Lärarna hade svårt att relatera arbetet till de vardagliga sysslorna vilket inte hade förändrats till det bättre. Projektet hade endast tillförts en ny titel och inte en ny innebörd. Det framkom att flera hade undvikit att offentliggöra sin kritik mot projektet då diskussionerna startade utan genom sin tystnad hade man protesterat och fortsatt att arbeta individuellt. Projektet uppfattades som ett oönskat och påtvingat

samarbete (Ohlsson 2001). Hargreaves (2004), kallar det för ”påtvungad kollegialitet”. Samarbetet uppfattas som vad som ska planeras, med vem planeringen ska genomföras och när det ska ske. Författaren menar att en påtvungad kollegialitet

försummar, tränger ut eller undergräver aktivt möjligheter för lärare att påbörja egna gemensamma projekt, lära tillsammans och göra gemensamma efterforskningar på områden som aktionsforskning, undervisning i team eller kursplanering (Hargreaves, s. 12, 2004).

Lärarna uppfattar det som ett krav att arbeta gemensamt och följderna kan bli att lärare väljer att samarbeta mindre än vad som är tänkt (Hargreaves 2004).

3.8 Sammanfattning

För mycket länge sedan sågs mentorskapet som en uppfostrande roll i uppväxt och yrkesutbildning. I universitetsvärlden och inom skråväsendet från medeltiden och framåt handlade mentorskapet om att utbilda ny yrkesutövare. Under de senaste hundra åren har ett mentorskap inte varit aktuellt inom läraryrket. Det är först i slutet av 1900-talet som man sett att det funnits ett behov hos nyutbildade att ha en mentor att bolla yrkesfrågor med. Numera har mentorskapet fått en innebörd av att stötta och hjälpa färdigutbildade, i det här fallet lärare, till att skapa reda och minska stress i sin nyvunna yrkesroll. Att stötta och hjälpa har blivit en given del i yrkesutvecklingen. Staten har under 2008 kommit med en offentlig utredning där man önskar genomföra en legitimation av alla i Sverige utbildade lärare. Man har i utredningen beskrivit hur den nyutbildade läraren under sitt första provår ska stöttas av en mentor och man har även beskrivit hur en legitimation ska kunna erhållas. Implementering av mentorskap fungerar inte alltid lika bra i praktiken som i teorin. Trots att beslutet möts med positiv inställning kan inställningen till mentorskap förändras över tid. I vissa fall kan genomförandet uppfattas som ett ”top – down” beslut eller ”påtvungad kollegialitet” och följderna blir då att man väljer att samarbeta mindre.

4. Teoretiska utgångspunkter

I det här kapitlet har vi valt att studera några teorier om lärande och den sociokulturella teorin.

4.1 Lärande

Efter att vi har funderat och sökt kunskap i vad ett lärande är har vi sett att lärande är ett vitt begrepp. I den litteratur som vi studerat har vi funnit några definitioner som vi redovisar i detta kapitel.

Murray och Owen (1992), definierar lärande som en ”observerbar beteendeförändring”. Man menar att det är en process eller ett resultat som man kan iaktta och att förändringen kräver ett aktivt engagemang för att utvecklas. Författarna anser att ett mentorskap är en sådan förutsättning som motiverar till en beteendeförändring.

Ellström (2001), talar om det goda lärandet utifrån tre aspekter: bemästringslärande, lärande som utveckling av ett personligt förhållningssätt samt utvecklingsinriktat, kreativt lärande.

I bemästringslärande lär man sig något utifrån givna mål, uppgifter, metoder och förutsättningar utan att i någon större omfattning ifrågasätta dem. Man tillägnar sig på förhand definierade kunskaper, tankesätt, rutiner och handlingsmönster. Bemästringslärandet kan dock inte stå självständigt utan ingår i en större helhet som Ellström (2001), har valt att kalla det goda lärandet.

Lärande som utveckling av ett personligt förhållningssätt representerar en annan dimension av det goda lärandet. Den inlärd kunskapen omvandlas till en egen, personlig kunskap som kan förändra individens tankesätt och även dess yrkesmässiga identitet (Ellström 2001).

Utvecklingsinriktat och kreativt lärande hänger samman med nyskapande och utveckling. Genom att ifrågasätta och diskutera utvecklas nya sätt att tänka och att handla. Individen lär sig att identifiera och definiera vilken situation, uppgift eller vad problemet är vilket gör att man ifrågasätter och omprövar befintliga kunskaper. Ellström (2001), menar att

utifrån detta synsätt blir inte bara lärande och arbete, utan även lärande och utveckling av en verksamhet två sidor av samma mynt (Ellström 2001, s. 24).

Under 1990- talet har det funnits en trend inom pedagogiken som har pekat mot att eleven ska arbeta enskilt och med en individuell planering. Eleven ska söka sin kunskap själv och läraren ska agera som en handledare och administrerar eleverna i sina självständiga klassrumsarbeten (Madsén 2002). I en undersökning som Torsten Madsén (2002), har gjort och som han presenterar i en artikel visar det sig att denna trend helt går i polemik mot annan forskning om lärandet som genomförts under 1980- och 90- talen. Forskningen pekar mot att ett samspel i små grupper är avgörande för en ökad förståelse och en dialog mellan en lärare och elev framhålls som en väg till ett bättre lärande. En av två forskningstraditioner som Madsén tar upp och som har inspirerat är den sociokulturella traditionen. Han menar att för att förstå världen förutsätter det en medveten handledning och en återkommande dialog (Madsén 2002).

Om man ser på den medvetna handledningen ur ett relationellt perspektiv (Ingemar Emanuelsson, personlig kommunikation, 4 september 2008) så blir handledningen kvalitativ och skapar en förståelse för de problem och frågeställningar man tar upp i dialogen. Förståelsen ökar och adepten utvecklar och stärker sin identitet kvalitativt.

Begreppet lärande har även beskrivits av Sveriges regering som anser att lärandet är livslångt och att lärandet kan ske inom olika former. I Propositionen 2000/01:72 delar regeringen upp lärandet i formellt lärande, icke formellt lärande och informellt lärande. De skriver följande:

Det som utmärker formellt lärande är att det sker inom ramen för det regelverk som styr det offentliga utbildningsväsendet.

Icke formellt lärande är utbildning organiserad vid sidan om det offentliga/.../ Informellt lärande präglas av att det inte föreligger någon tydlig utbildningssituation. Det sker på arbetsplatsen, i föreningslivet, i familjen och i vardagen. Situationen har inte alltid en lärande intention utan lärandet blir en bieffekt av något annat, men ger ändå betydelsefulla effekter på individernas kunskaper och kompetenser. (Prop. 2000/01:72).

4.2 Den sociokulturella teorin

Som stöd för vår teoretiska utgångspunkt har vi valt att använda oss av det sociokulturella perspektivet. Säljö (2000), tar sin utgångspunkt i Vygotskys teori om att inläring i huvudsak sker genom kommunikation.

Vad gäller kommunikation, tänkande och omvärldsuppfattning har inte detta med naturbundna processer och förlopp att göra, utan med en utveckling som sker inom ramen för sociokulturella betingelser. I ett sociokulturellt perspektiv är kommunikativa processer centrala då det gäller mänskligt lärande och utveckling. Genom kommunikation blir individen delaktig i kunskaper och färdigheter. Säljö (2000), menar att språket är en mekanism för att lagra kunskaper, insikter och förståelse hos den enskilde och gruppen. Genom språket kan vi dela erfarenheter med varandra. Vi kan fråga andra, byta information, kunskaper och färdigheter i samspel med andra människor. Han menar också på att vi kan "översätta" de språkliga företeelser, termer och begrepp till fysisk handling. När denna fysiska handling analyseras och diskuteras får vi idéer och förutsättningar till nya aktiviteter. Genom att vi utför en handling och kommunicerar om hur vi gör överförs insikter och praktiska färdigheter till andra. Det mänskliga språket är en unik och rik komponent för att skapa och kommunicera kunskap, menar Säljö (2000), och säger vidare att det är viktigt att inse att människans kunskap i stor utsträckning är språklig.

Samhällets komplexitet i vardagliga verksamheter förutsätter lärprocesser på flera plan för både individen och kollektivet samt att människans kompetenta vuxna handlande är en produkt av processer och erfarenheter som är sociokulturella. Han menar vidare att vårt sätt att bete oss, tänka, kommunicera och uppfatta verkligheten är formad av sociala och kulturella erfarenheter.

I varje samhälle finns ett behov av att försäkra sig om att de fysiska och teoretiska färdigheter man utvecklat kan bevaras och föras vidare till nästa generation annars riskerar dessa att gå förlorade. Man måste därför skaffa miljöer och kommunikativa situationer där färdigheterna görs tillgängliga (Säljö 2000).

5. Metod och material

5.1 Val av metodlitteratur

Vid val av metodlitteratur har vi under vår skrivprocess koncentrerat oss på några böcker som vi menar har förmedlat en tydlig kunskap och en förståelse för hur vi ska kunna arbeta fram denna uppsats.

Steinar Kvaales (1997) bok *Den kvalitativa forskningsintervjun* har förmedlat en djupare förståelse för hur vi ska hantera de intervjuer som vi har gjort för att få en god forskningsbas till vårt arbete. Boken tar upp hur man utformar en intervju, steg för steg, vidare till hur man analyserar en intervju i textformat och till sist hur man rapporterar den forskning man kommit fram till. Vi anser att boken ger en god grund för dem som tänkt sig att använda intervjun som en del i sitt forskningsarbete. I vår metoddel har vi använt oss av Kvale (1997) i planering, genomförande, bearbetning och analys.

Staffan Stukáts (2005) handbok *Att skriva examensarbete inom utbildningsvetenskap* har också lästs och begrundats i utformningen av detta arbete. Boken ger goda och lättlästa råd som vi har tagit till oss vad gäller planering, metodval, utformning, struktur, stil och redovisning. Den har också varit värdefull i hur man söker källor och vilka källor som är tillförlitliga speciellt vad gäller Internet.

Runa Patel och Bo Davidsson (2003) *Forskningsmetodikens grunder* har gett oss en grundläggande insikt i hur man planerar, genomför och rapporterar en undersökning. Boken tar upp skillnader mellan kvalitativa och kvantitativa studier och beskriver detaljerat hela undersökningsprocessen. Boken redovisar också flera olika sätt kring vilka metoder och tekniker som man kan välja mellan då man ska samla in material och vad det specifikt innebär. Boken ger vidare en information om hur man granskar vetenskapliga texter och hur man ska förhålla sig kritiskt till källorna som man vill använda. Genom boken har vi också förstått vikten av validitet och reliabilitet.

5.2 Val av metod

I ett inledande skede av detta arbete diskuterade vi vilken metod vi skulle anamma för att få fram de svar som vi behövde för att forska kring mentorskap. Vi hade då bestämt oss för att undersöka hur man implementerar mentorskapet i en kommun och valde då en mindre kommun för att begränsa området kring arbetet. Kommunen är en glesbygdskommun med cirka 12 000 invånare. För att kunna fördjupa oss i denna fråga kom vi snabbt fram till att vi behövde intervjua de personer som i kommunen var ledande i detta arbete. Valet stod då mellan att formulera en skriftlig enkät eller att intervjua dem. För att säkerställa att vi fick fram det vi hade som syfte valde vi en kvalitativ intervju som metod (Kvale 1997). Den här metoden ger oss möjligheter att klarlägga våra frågor om det skulle behövas, men också att interagera för koppling och vidareutveckling i samtalet. Vi har försökt att hålla våra frågor korta och enkla. Syftet med den kvalitativa intervjun har varit att få kvalitativa beskrivningar från den intervjuade. Den kvalitativa forskningen är känslig för intervjusituationen och förutsätter en empatisk dialog mellan försökspersonerna. Dialogen kan i sin tur frigöra information som kanske inte skulle ha framkommit om inte det hade funnits en ömsesidighet (Kvale 1997).

Innan intervjuerna tog sin början läste vi in oss på vad ett mentorskap innebar och vilka avtal som fanns skrivna, både vad som har beslutats om och vad som man vill besluta om. Efter detta funderade vi kring hur vi ville att analyserna av intervjuerna skulle se ut. Utifrån detta valde vi ut vilka frågor som vi ville ställa vid intervjutillfället. Vi bestämde oss i stort sett på en gång att vi skulle spela in intervjuerna för att sedan skriva ut dem och till sist analysera de resultat som vi fått. Vi har valt att skriva ut intervjuerna ordagrant för vår analys. Vi har vid ett flertal tillfällen lyssnat igenom vad våra intervjupersoner har sagt och på så sätt försökt att tolka dem genom att även lyssna på pauser och instick i diskussionen. Att översätta en bandad intervju till skriftspråk innebär att utskriften blir en tolkning av intervjun. Detta kan i sin tur innebära att en viss feltolkning kan förekomma då man i den skriftliga översättningen inte får med de pauser och skratt som följer vissa uttalanden. Kvale (1997), menar att det inte finns någon sann och objektiv omvandling från talspråk till skriftspråk.

Intervjuerna har genomförts under oktober och november. Vi kontaktade berörda personer via e-post där vi beskrev vårt syfte med intervjun och även gav viss historik om forskningen, en övergripande frågeställning bifogades också. Varje intervju inleddes med att vi återigen presenterade forskningens syfte och bakomliggande fakta till varför vi valt att fokusera på det här området. Vi försökte att göra en avvägning så att vi inte gav för mycket information och inte för lite information, allt för att inte styra intervjun för mycket. Intervjutiden varade mellan tio till femton minuter per person och varje person fick frågan om de kände att de hade fått med allt som de ville få sagt. Vi ställde också frågan till varje intervjuperson om vi fick återkomma med fler frågor om så skulle behövas och alla var positiva till detta, vilket vi utnyttjade då vi e-postade en kompletterande fråga några veckor senare.

Då intervjuerna var gjorda och nedskrivna på papper började vi systematiskt att analysera och bearbeta vårt material manuellt. Den manuella bearbetningen innebar att vi med olika färgpennor systematiserade och kategoriserade de olika svaren. Detta skapade en överskådlighet som underlättade vid vår analys.

5.3 Etik

”Vare sig vi hämtar information om individerna eller om individerna själva lämnar informationen, måste vi värna om de enskilda individernas integritet. Alla uppgifter som vi erhåller från och om individerna måste behandlas konfidentiellt” (Patel & Davidson, 1991).

Vi har vid intervjuerna varit tydliga i att informera vilket syfte vi har med intervjuerna och hur vi kommer att gå tillväga. Vi har inte begärt en skriftlig underskrift om att få använda intervjuerna i vår forskning utan nöjt oss med deras samtycke vid intervjuförfrågan. Vi har valt att behandla våra informanter konfidentiellt genom att ge dem olika benämningar som nämns senare. För att ytterligare verka för att identifikation inte ska vara möjlig har vi valt att inte skriva ut vilken kommun vi utfört vår forskning i. Vi benämner den endast som en mindre kommun (Kvale 1997). Då vi känner till och arbetar för dessa ledare kan det skapa ett etiskt dilemma. Både vad gäller själva intervjutillfället då man som intervjuare tror sig veta vad personen skall säga och sen vid analysen där man omedvetet kan lägga in personliga tolkningar.

5.4 Val av undersökningsgrupp

För att begränsa vårt område valde vi att titta på hur en mindre kommun har valt att arbeta med mentorskap och vilka framtidsutsikter som finns kring mentorskap kopplat till lärarlegitimation i kommunen. De personer vi har intervjuat arbetar i ledande funktioner inom den kommunala grundskolan. Kommunen är en glesbygdskommun med stor spridning av enheterna.

Vi valde att intervjua sex personer som i analysen kommer att benämnas som Barn och Utbildningsnämndens ordförande, skolchef, områdesrektor A, områdesrektor B. Dessa har samtliga arbetat i kommunen fem år eller mer. Vi omnämner också två personer som Rektor A och rektor B vilka har arbetat i kommunen i nästan två år.

Det faktum att vi valde att intervjua dessa ledare inom utbildningen i den mindre kommunen härleds till vårt syfte och våra frågeställningar och vi är medvetna om denna vinkling.

Fokus ligger på ledningens roll och inte på mentorerna och de nyutbildades uppfattning kring mentorskap. Vi har dock en förståelse för att detta också är en intressant vinkel kring samma ämne.

5.5 Reliabilitet och validitet

Reliabilitet kan enligt Stukat (2005), översättas till hur bra mitt mätinstrument är på att mäta, alltså kvalitén och tillförlitligheten i våra intervjuer. Går resultatet att lita på?

Kvale (1997), nämner några områden där reliabiliteten kan diskuteras och det är inom områdena intervjun, utskriften och analysen. Vad gäller intervjun menar han att det kan finnas ledande frågor som omedvetet ställs till intervjupersonen och som oavsiktligt kan påverka svaren.

I vårt arbete har vi valt att göra kvalitativa intervjuer. Denna metod ger oss möjlighet att utveckla de diskussioner som våra frågor skapar. Vi fick en chans att utveckla våra frågor och att kunna interagera för kopplingar. Frågorna var korta och enkla och kopplade till orden hur, vad och varför. Frågorna delgavs intervjupersonerna i förväg. De blev också informerade om vilka två delar som intervjuerna handlade om vilket vi i vårt arbete har valt att kalla för dagsläge och framtid. Vid intervjutillfällena lade vi stor vikt vid att inte avbryta eller ifrågasätta svaren.

Samtliga intervjuade personer har vi tidigare varit i kontakt med vilket underlättade det personliga mötet vid intervjutillfället. Samtliga intervjuer spelades in på dator och band för att sedan skrivas ut ordagrant och till sist analyseras. Vi lade stor vikt vid att flera gånger lyssna på våra intervjupersoner även vad gäller pauser och instick i svaren. I utskriftsfasen kan det, enligt Kvale (1997), falla in omedvetna tolkningar i skriften då den som skriver ut har en personlig relation till den intervjuade, just genom att de har suttit i ett samtal som har spelats in. Vad gäller analysen menar han att en för stark tonvikt på reliabiliteten kan motverka kreativiteten och föränderligheten.

Validitet anger hur bra ett mätinstrument mäter det man avser att mäta. Alltså giltigheten av de svar som framkommer i intervjuerna. Validitet skall enligt Kvale (1997), hänföras till i vilken utsträckning en metod undersöker vad den är avsedd att undersöka. Diskussioner har förts kring vad som är sanning när man mäter validitet. Tron på en objektiv värld har legat till grund för den modernistiska förståelsen av sanning och validitet. I den positivistiska filosofin sägs inte längre kunskapen spegla verkligheten utan den betraktas som en social konstruktion av verkligheten. Sanningen skapas genom en dialog där konkurrerande tolkningar och handlingsalternativ diskuteras och på så sätt blir kunskapen valid. Genom att citera ordagrant vad våra respondenter har sagt så har vi ökat arbetets validitet. Kvale (1997), menar att validera är att kontrollera och ifrågasätta den analys som har gjorts i undersökningen. Frågorna ”vad” och ”varför” ska besvaras före frågan ”hur”. Han menar att undersökningens syfte och innehåll kommer före metoden. Att validera är också att teoretisera genom att man verifierar tolkningen och skapar en teori.

Som lärare har vi förståelse för skolan och dess pedagogiska arbete. Det kan vara en fördel om man som forskare har en bakgrund inom detta område. Kvale (1997), skriver i sin bok om att det är viktigt att ha kunskap om ämnet man forskar i. Detta för att man som forskare ska kunna komma fram till en giltig tolkning.

5.6 Generaliserbarhet

Kvale (1997), tar i sin bok upp tre olika begrepp kring generaliserbarhet. Det första är naturalistisk generalisering vilket innebär att generaliseringen sker utifrån en personlig erfarenhet. Oftast sker generaliseringen ur en tyst kunskap och leder då snarare till förväntningar än formella förutsägelser. Det andra begreppet som Kvale (1997) diskuterar är statistisk generalisering vilket kan vara både formell och explicit. Ibland kan urvalet göras slumpmässigt ur en undersökningsgrupp och ibland kan en undersökningsgrupp väljas ut med hjälp av väl valda kriterier. Genom det statistiska underlaget kan man göra en generalisering.

Som det tredje och sista begreppet tar Kvale (1997), upp analytisk generalisering. Det innebär att man gör en bedömning av resultatet för att få en vägledning mot vilket håll generaliseringen lutar åt. Forskningen blir då uppbyggd av en påståendelogik. Den studie som vi har gjort skulle kunna vara till hjälp för reflektion i den kommun som vi har undersökt men också för andra mindre kommuner i Sverige vad gäller mentorskap kopplat till en lärarlegitimation i skolan.

6. Resultat

Denna uppsats syftar till att undersöka hur man har arbetat och kommer att arbeta med mentorskap i en mindre kommun. Vi har valt att dela in intervjuerna i två delar. Den första delen handlar om hur kommunen som vi valt att undersöka har hanterat frågan kring mentorskap från att avtalet mellan Lärarförbundet, Lärarnas Riksförbund och Kommunförbundet slöts 1996 till hur man arbetar med mentorskap idag. Denna del benämner vi med dagsläget. I den andra delen, som vi benämner framtiden, har vi undersökt hur kommunen tänkt arbeta med mentorskap i framtiden med tanke på att regeringen vill införa en lärarlegitimation från år 2010 där ett mentorskap skall ingå.

6.1 Dagsläget

Vi startade våra intervjuer genom att fråga varför intervjupersonerna tyckte att man skulle ha ett mentorskap inom skolans värld. De personer som svarade hade alla gemensamt att de tyckte att de erfarenheter erfarna lärare hade samlat på sig var värdefulla. De ville att erfarenheterna skulle föras vidare till de personer som kom nya och som skulle börja arbeta inom läraryrket. Områdesrektor A svarade att mentorskapet är till för att

ge en lärare som är ny i yrket goda förutsättningar att komma igång och skapa en plattform för sitt yrkesutövande. Att ta tillvara erfarna pedagogers kompetens och kunskaper och sträva efter att föra den vidare.

Områdesrektor B svarade på denna fråga att

Mentorskap är ju i första hand för att stärka yrkesrollen hos den nyutbildade. Men mentorskapet kommer att göra att professionalismen höjs hos både mentor och den som just börjat sin yrkesbana. /.../ Mentorskapet ska ge möjlighet till utmanande reflekterande samtal om skolutveckling, men också visa på alternativa lösningar av verksamheten. Ge stöd, feedback, råd och samspel.

Samtliga svaranden var positiva då vi frågade hur de såg på mentorskap. Man ansåg att det gav en trygghet och en snabbare yrkesutveckling. De flesta ansåg att mentorskap är extra viktigt för de nyutbildade lärarna.

Mentorskap är för mig när någon får extra stöd i starten av sin yrkesutveckling (Skolchefen).

Nämndens ordförande hade en liknande uppfattning och uppgav

Dom som är i professionen och som har varit där väldigt länge och det kommer nya så har de mycket att tillföra. Så att i vilket yrke det än gäller så finns det ju mycket kvalificerat folk och då måste dom ju kunna delge dom nya mycket saker som dom annars kanske hade varit tvungna att draga väldigt länge innan dom kommit på.

Rektor A var också positiv och tyckte att alla borde känna att de hade en mentor. Att alla hade någon som kunde hjälpa till och leda. Vid intervjutillfället ansåg de intervjuade att det i den här kommunen fanns ett behov av mentorskap inom skolans område. Områdesrektor A hade dessutom upplevt att under den här terminen funnits ett direkt behov av två mentorer då det hade anställts två nyutbildade lärare i området. Men avsaknaden av ett fungerande mentorsprogram gjorde att en mentor inte kunde erbjudas. En av intervjupersonerna talade om att det på vissa

enheter erbjöds ett faddersystem inom arbetslagets ram. Men påpekade också att det finns en skillnad i att vara fadder eller mentor.

De som har kommit nya under hösten får sig en person tilldelad. Man kallar det mentor, man kallar det fadder så man vet att det är den personen som man i första hand kan vända sig till för att fråga de här olika sakerna. Jag tycker det är mera introduktion för när jag tänker på mentor då tänker jag att det är en person som antingen i ett ledarskap är van att hantera en grupp eller är kunnig i sitt ämne (Områdesrektor B).

När vi frågade om det fanns någon plan upprättad kring mentorskap svarade tre av sex att det fanns en introduktionsplan för nyanställda. De övriga tre hade inget svar på den här frågan. Områdesrektor A berättade att det funnits nerskrivet i områdets uppdrag att de skulle utbilda mentorer men att det runnit ut i sanden.

Och jag skäms över att vi inte har kommit till skott. Men det har inte dykt upp någon sådan här självklar lämplig utbildning. Hade det gjort det så hade vi hoppat på direkt (Områdesrektor A).

Områdesrektorerna svarade att man har haft högskoleutbildade mentorer i kommunen men att dessa gått i pension eller flyttat från kommunen. Områdesrektor A menade att kommunen nu har ett behov att fylla, gärna 2 – 3 stycken inom varje område. Men å andra sidan säger samma svaranden

Vi har låg personalomsättning och hög medelålder i vår kommun så behovet har egentligen inte varit så stort (Områdesrektor A).

I kommunens verksamhetsplan för 2003 och 2006 fanns det inskrivet att man skulle ha ett mentorsprogram. Detta har inte följts upp och kommer därför att saknas i verksamhetsplan 2009.

Respondenterna som vi frågade hade flera funderingar kring vad man kunde uppnå med ett mentorskap. Man pratade om att ett mentorskap gav en trygghet för att kunna utveckla sin yrkesroll i positiv riktning.

Jag tror vi uppnår otroligt mycket. Jag tror man ger tillfälle för att öka på sina redskap både i situationer och i kommande. Pedagogerna får sina frågeställningar vinklade på många olika sätt och känner sig också trygga innan det har hänt något. Om det händer något så vet dom att det finns två som kan lösa det tillsammans. Det är en väldig trygghet samtidigt (Områdesrektor B).

Några ansåg också att det skulle ge en stabilitet hos den nyutbildade så att de stannade kvar inom yrket. Mentorn sågs som en kraft för att hjälpa den nyutbildade att finna lösningar och redskap i olika situationer. Områdesrektor A såg även att en investering i en nyutbildad i form av ett mentorskap skulle kunna generera kunskap tillbaka till verksamheten.

Meningen med mentorskapet är att nya i yrket ska få en bra start för deras egen skull. Så att dom kan komma in i arbetet på ett lyckosamt sätt. Men naturligtvis också så att vi i verksamheten ska få tillbaka så mycket som möjligt. Det är vanligt att det första året blir väldigt tungt för lärare. De har ju varit ute på praktik och så en dag står man ju faktiskt där ensam med en klass från dag ett. Man har haft en dag för att planera en timme, nu har man en timme att planera en dag. Och när den dan är slut kommer det en ny dag (Områdesrektor A).

Också kvalitén i yrkesutövandet skulle genom mentorskap höjas. Rektor B såg likaså mentorskapet som en investering i hälsa då detta syftade till att motverka ohälsotal. Skolchefen var av samma åsikt och menade att

Effekten blir att inte få en sned arbetsfördelning och en sned förväntan på sig som gör att man blir trött innan man ens har börjat. Effekten blir att man stannar kvar i yrket och att man kan hantera olika situationer på ett bättre sätt. Att man förstår att det inte bara är en själv det beror på (Skolchef).

Områdesrektorerna och skolchefen talade om att det finns en fadderverksamhet för nyanställda och nyutbildade lärare. Men ingen nämnde något om ett organiserat mentorskap. Rektor B talade om att man på skolan har ett sorts mentorskap men att det råder osäkerhet om plan och direktiv om sådant. Rektor A hoppas att medarbetarsamtalet är en form av mentorskap.

6.2 Sammanfattning

Alla som vi intervjuade var positiva till ett mentorskap och såg det som viktigt för nyutbildade lärare att få ett extra stöd i starten. Man såg att de erfarenheter som yrkesverksamma kollegor hade tagit till sig kunde vara värdefulla och därför viktiga att förmedla vidare till dem som kom nya till yrket. De intervjuade såg att det skulle kunna skapa en solidare plattform att stå på för dem som kom nya. Vad gäller dagsläget i kommunen så har man sett att det finns ett behov av mentorer. Speciellt en intervjuad person hade upplevt att det funnits ett behov av mentorer. Respondenten hade anställt två nyutbildade lärare inför läsåret men inte haft någon tillgång till en utbildad mentor. Vid efterforskningar har man sett att de mentorer som kommunen utbildade via en högskola i slutet av nittonhundranittioalet hade gått i pension eller flyttat ifrån kommunen. Det har funnits nedskrivet både i verksamhetsplan och områdesuppdrag att utbilda mentorer men detta har runnit ut i sanden. De som vi intervjuade har alla kunnat fundera kring vad man kan uppnå med ett mentorskapsprogram och haft flera goda idéer. De har pratat om trygghet, stabilitet och att ge redskap för att få de nyutbildade lärarna att stanna kvar inom yrket och att detta skulle befrämja hälsa.

6.3 Framtiden

Valet av mentor är viktigt enligt våra svaranden och skall bygga på frivillig basis. Skolchefen menar att man ska rekrytera och inte utse när det kommer till val av mentorer.

Vem som blir mentor är viktigt. Det måste vara en person som ger en positiv bild av yrket och vi måste välja ut personer som mentorer som är väldigt gedigna i sitt yrke och som kan sitt yrke utifrån alla dilemman och som kan hantera dilemman på det sättet att man inte blir stressad. /.../ mentorns uppgift blir att bolla tillbaka och titta på vad är det som är det viktigaste och vad ska du göra just nu. Vad är prioriteringarna och sen gå vidare och titta på, komma till helheten i yrket och det är mentorn som hjälper till att se helheten (Skolchefen).

Samtliga respondenter påpekade vikten av en gedigen yrkeserfarenhet samt gedigen pedagogiskt kunnighet inom sitt yrke. Med pedagogisk kunnighet menade man att man höll sig à jour inom pedagogisk forskning. Områdesrektor A menade också att det är viktigt att en mentor ska ha förtroende bland såväl lärare som arbetsgivare.

Att förstå den nyutbildade pedagogens behov genom att vara intresserad av och lyssna intresserat till frågor rörande yrkets olika dilemman är ytterligare kriterier som en mentor skall ha enligt våra intervjuade personer.

Nämndens ordförande menar att man måste ha en pågående diskussion kring vem som ska få utbildas till mentorer. Någon form av kompetensutveckling ska det dock finnas.

Man måste ha en diskussion om vad den ska ha för kvalitéer som ska vara mentor och hur man ska göra. Där får ju även ledarna utveckla sig för att kunna föra den diskussionen och för att kunna vara med och välja så att det inte bara blir en person som har jobbat länge för det tycker inte jag är okej, för man måste veta vad för uppdrag som man har i det hela (Nämndens ordförande).

Områdesrektor B höll med om att det måste finnas en kompetensutveckling för dem som ska bli mentorer. Områdesrektor A sa att

Antingen kan man ju göra en uppdragsutbildning där Skolverket eller Departementet beställer från universiteten. Inte sällan är universiteten snabba att kontra med utbildningar som passar och är lämpliga, så här kommer det att dyka upp mentorskapsutbildningar igen, för det fanns för tio år sedan.

Att hantera yrkets olika dilemman genom att kunna prioritera, se helheter, komma vidare för att undvika stress var viktiga uppgifter en mentor skulle behärska. Viktigt var också att mentorn skulle kunna ge en positiv helhetsbild av yrkesrollen genom att belysa dess olika delar. Nämndens ordförande påpekade att en mentor även skall besitta kunskaper om det som styr organisationen för att skapa en förståelse för fattade beslut.

När vi tog upp frågan kring en kommande lärarlegitimation och att det ligger ett förslag på att det ska ingå ett mentorskap i legitimeringen framgick det att de svarande inte var så väl insatta i frågan. Områdesrektor B berättade att denne fått sin information från press och facktidningar och Områdesrektor A sa att denne ville se ett konkret förslag först innan denne uttalade sig i frågan. Dock är den intervjuade positiv till att det sker en reglering och ett krav på mentor. Rektorerne sa att de inte har satt sig in i frågan men att de vet att det kommer att ske och

att det är en tanke att man skall jobba ett år och att man skall bli meriterad om man anses uppfylla kraven (rektor B).

Nämndens ordförande såg det som positivt då man skulle komma ifrån utbildade pedagoger i yrket samt att det skulle bidra till att lärarnas yrkesstatus uppgraderas. Nämndens ordförande tyckte inte att lärarnas yrke har hängt med i uppgraderingen vad gäller lön och anseende. Detta ser denne som behövligt då lärarnas jobb är ”det viktigaste som finns”. Skolchefen sa dock att

Jag är inte hundra på att det är det som kommer att höja statusen på läraryrket.

Skolchefen ställer sig frågande till vilka konsekvenserna blir av införandet av en lärarlegitimation vad gäller skolan som organisation. Intervjupersonen tycker dock att det kommer att bli bra då det tydliggörs vad en lärare förväntas göra i sitt yrke. Rektor B tror att statusen på läraryrket kommer att höjas.

Fördelen skulle kunna vara, tycker jag, att det skulle kunna höja statusen lite grann att man är legitimerad lärare. För det är ett problem att vi inte har tillräckligt hög status. Det tycker jag är ett gemensamt ansvar som inte bara skolan själv skall ta ansvar för. Det är de övriga i samhället som skall hjälpa till så att vi håller statusen uppe (Rektor B).

Områdesrektor B menade att

fördelarna är att det visar på att läraryrket är viktigt. Vem som helst kan inte göra det.

På frågan om hur man i kommunen ska utforma arbetet kring lärarlegitimation svarade nämndens ordförande att det är arbetsledaren som ska utse de mentorer som ska handleda de nyutbildade lärarna. Skolchefen tyckte att det är den centrala skolutvecklingsgruppen som ska hantera denna fråga. Rektor A har inga funderingar kring hur arbetet kring mentorskapet ska utformas medan rektor B svarade att

Det behövs kontinuerliga besök hos läraren och dokumentation för att det ska bli rättssäkert på nått sätt. Det får inte bli godtyckligt.

Nämndens ordförande ansåg att de som ska bli mentorer ska ha en utbildning organiserad av ett universitet där man får kunskap om vad och hur man ska bedöma den nyutbildade läraren. Även skolchefen ansåg det viktigt med utbildning av mentorer men ansåg att det ska ske en rekrytering utifrån fastställda kriterier. Rektor A lägger stor vikt vid personliga kvalitéer. ”Jag skulle bedöma om detta är en lämplig person utifrån sitt sätt, sitt humör och sådana saker.” Rektor B talade om att det är viktigt att utbilda, inte bara mentorerna utan även ledarna för att legitimeringen inte ska bli godtycklig. Rektor B säger vidare

Det som känns lite oroligt är rättssäkerheten. Om man som ny lärare blir placerad i ganska kniviga tjänster som de äldre som har lite förtur inte vill ha. Det är ju ofta inte lätt de första åren av yrkeslivet, och det är ju synd att skicka iväg någon som skulle kunna bli riktigt duktig lärare om han bara fick möjligheten.

Detta ser Rektor B som en nackdel i frågan vad gäller lärarlegitimation. Inte vad gäller mentorskap.

6. 4 Sammanfattning

De personer som vi intervjuat är enligt egen utsaga inte så väl insatta i frågan kring mentorskap kopplat till lärarlegitimation. Dock har samtliga intervjuade personer åsikter om hur man vill att ett mentorskap ska utformas. Fem av de intervjuade personerna tyckte att en mentor ska ha en gedigen yrkeserfarenhet och en gedigen pedagogisk erfarenhet som bygger på att man håller sig informerad om vad som sker inom den pedagogiska forskningen. En intervjuade anser också att medarbetarsamtalet är en form av mentorskap. Vad gäller anseendet om yrket råder det delade meningar om en lärarlegitimation kommer att höja statusen på läraryrket. Någon är osäker på om en lärarlegitimation kommer att bidra till en höjning. Någon är ganska säker på att statusen på läraryrket kommer att höjas och säger att en lärarlegitimation kommer att bidra till en förändrad syn av läraryrket i samhället. När de talade om hur man ska organisera mentorskapet i kommunen nämnde två av de intervjuade att det bör ske en utbildning via universitet av mentorer. En ansåg också att ledarna ska utbildas för detta uppdrag. En av de intervjuade tror att om det genomförs en lärarlegitimation så kommer universiteten i Sverige att snabbt svara med att tillhandahålla mentorskapsutbildningar. Detta har hänt förut enligt personens erfarenhet. Alla tycker att det ska ske en rekrytering av mentorer och att det ska ske på frivillig basis. Skolchefen vill att det ska ske en rekrytering utifrån fastställda kriterier.

6.5 Analys

Intervjupersonerna var överrens om att man genom ett mentorskap för vidare de pedagogiska erfarenheter som erfarna lärare besitter samt att man genom ett organiserat mentorskap skulle kunna föra vidare kunskap om skolan som organisation, skolkultur och förhållningssätt vad gäller elever och hem. Man såg att detta var värdefullt och viktigt samt att man på så sätt kunde skapa en plattform för de nyutbildade pedagogerna. Samtliga undersökningsspersoner som vi talade med var positiva till mentorskap och såg att det fanns ett behov. Man talade om vikten av att stärka yrkesrollen hos nyutbildade, öka den pedagogiska kompetensen med utmanande och reflekterande samtal samt initiera alternativa lösningar genom stöd, feedback, råd och samspel. Mentorskapet skulle kunna bidra till att en större andel lärare stannar kvar i yrket om de får hjälp med yrkets komplexitet. Den nyutbildade läraren skulle på så sätt snabbare finna en trygg yrkesidentitet. I kommunen saknades ett levande mentorsprogram. Det har funnits högskoleutbildade mentorer men dessa har gått i pension eller flyttat. I kommunen har det under höstterminen funnits ett behov av mentorer. De nyutbildade lärarna har erbjudits en introduktion och vissa har även fått en fadder tilldelad sig. Mentorskap kopplat till lärarlegitimation var samtliga svaranden inte så väl insatta i. Inte heller hade man i ledningsorganisationen någon förberedelse för detta. Den information man hade tillgodogjort sig var den allmänna diskussion som förts i media. Hur man har tänkt utforma arbetet kring mentorskap – lärarlegitimation fanns det olika förslag om. En sak var man överrens om och det var att blivande mentorer inte skall utses utan rekryteras på frivillig basis. Samtliga talade om att vikten av en gedigen pedagogisk kunskap var större än mångårig yrkeserfarenhet.

7. Diskussion

I det här kapitlet presenterar vi vår kvalitetsgranskning av vår studie. Därefter följer vår resultatdiskussion där vi binder samman litteraturstudierna med den empiriska studien.

7.1 Metoddiskussion

När vi valde att göra ett arbete om hur man i en kommun implementerar ett mentorskap i den pedagogiska verksamheten, gjorde vi den bedömningen att det inte skulle bli så omfattande om vi valde en mindre kommun. Detta samt att vi arbetar i kommunen och har relationer till samtliga i ledningsorganisationen såg vi som fördelar. Vi trodde att dessa två faktorer skulle kunna bidra till ett positivt förhållningssätt från ledningens sida vid genomförandet av arbetet. Vi diskuterade också kring hur vi skulle utforma vår undersökning och vilken metod vi skulle använda för att få fram ett önskvärt resultat. Till slut stod valet mellan att använda oss av enkäter eller om vi skulle genomföra intervjuer av de personer som i kommunen är ansvariga för att ett mentorskap blir implementerat i den pedagogiska verksamheten.

I och med att vi valde en mindre kommun i Sverige vilken inte hade en så omfattande ledningsorganisation valde vi att genomföra intervjuer som vi spelade in på band och i dator. Vi förmodade att vi skulle motta fler svar och även mer uttömmande svar vid en intervju än om vi använt oss av en enkätundersökning. Metoden skulle också ge oss möjlighet att klarlägga frågor om det skulle behövas men också att kunna skapa kopplingar och att kunna vidareutveckla de svar som vi fick. Att använda intervjuer som metod har gett oss ett gott resultat och vi fick fram flera funderingar och tankar kring mentorskap som vi troligtvis inte hade fått om de intervjuade personerna hade fått svara via enkäter. Det som vi kan ha missat i och med att vi valde intervjuer var de genomtänkta svar som intervjupersonerna hade kunnat formulera via skrift. Det märktes då vi efter någon vecka kompletterade med en fråga via e-post. De svar som vi mottog var omfattande och kändes väl genomtänkta. Frågan man kan ställa sig då är om alla svar i en enkät hade sett likadana ut och hade vi fått svar från alla dem som vi hade kontaktat? På den kompletterande frågan via e-post var det fyra av sex som svarade. Kanske skulle vi ha genomfört en undersökning baserad både på intervjuer samt en enkätundersökning med några få frågor med chans till fler omfattande svar?

7.2 Validitets och reliabilitetsdiskussion

Enligt den metodlitteratur som vi läst är det två begrepp som är av stor vikt och relevans, validitet och reliabilitet. Det innebär att vi måste veta *vad* vi avser att undersöka, med andra ord betyder det att vi ska ha god validitet i vårt arbete. När vi vet *vad* vi avser att undersöka är det viktigt att vi vet *hur* vi ska undersöka så att det blir på ett tillförlitligt sätt, med andra ord betyder det att vi har god reliabilitet i vårt arbete. Kvale (1997), menar att validera kan delas in i tre perspektiv. Att validera är att kontrollera, ifrågasätta och att teoretisera. Kvale (1997), menar att man i forskningsprocessen ska ha en ständig kontroll av forskningsresultatet trovärdighet, rimlighet och tillförlitlighet. Vi har i vårt arbete ständigt försökt att hålla oss kritiska till vårt resultat genom att diskutera vad våra intervjupersoner har svarat på de olika frågorna och genom att i vissa fall kontrollerat uppgifter hos andra anställda i kommunen. Vi har även diskuterat och ifrågasatt vad som har sagts i intervjuerna och varför intervjupersonerna har svarat som de gjort.

Enligt Kvale (1997), krävs det också en teoretisk föreställning om vad man undersöker, för enligt honom är validera detsamma som att teoretisera. Vi tycker att vi har svarat upp mot detta då vi har läst litteratur innan vi utformade och genomförde våra intervjuer.

Vi har hela tiden strävat efter att få våra intervjuer, utskrifter och analyser reliabla. Detta genom att vi har funderat mycket kring hur vi skulle utforma våra intervjuer för att få fram de svar som vi avser med intervjun. Vad gäller utskrifterna av intervjuerna har vi valt att skriva ut dem ordagrant, men vi har även valt att lyssna igenom dem flera gånger för att kunna uppfatta pauser, skratt och underliggande meningar, allt för att motverka en misstolkning av intervjuerna. Vi har även diskuterat och analyserat de svar som vi har fått för att på så få ett så reliabelt arbete som möjligt.

7.3 Resultatdiskussion

Mentorskap är ett gammalt begrepp och har i stort sett haft samma innebörd ända fram till idag. Från början handlade mentorskap om att lära ut och handleda men även om att bibehålla kvalitén inom yrket (Murray & Owen 1992). I dag handlar det om att efter en avslutad yrkesutbildning få tilldelad sig en kunnig, erfaren person som genom samtal stödjer den nyutbildade i yrkeskomplexitet. Man benämner i litteraturen en mentor som en person som är kunnig, respekterad och med bred och djup livserfarenhet. När vi definierar mentorskap menar vi att mentorskapet ska hjälpa till att utveckla yrkesrollen. Det är viktigt att mentorskapet är väl förankrat och att det är organiserat med en plan där ett syfte, ett innehåll och en omfattning i tid är definierat (Lindgren 2000). I kommunen som vi har undersökt saknas det i dagsläget en plan för ett organiserat mentorskap. Kommunen har låg personalomsättning och hög medelålder. Vi tolkar detta som om kommunen i dagsläget inte prioriterat ett organiserat mentorskap då behovet inte är så stort. Dock har det funnits både en dokumenterad plan och högskoleutbildade mentorer. De mentorsutbildade personer kommunen haft har antingen gått i pension eller flyttat. I våra intervjuer framkommer att de senast anställda ledarna troligtvis inte har informerats om att det fanns en plan eller ett organiserat mentorskap i kommunen. Ledarna har själva sökt lösa frågan om mentorskap på sina enheter vilket har resulterat i olika former av faddersystem som inte är gemensamt organiserat och strukturerat i kommunens verksamhetsplan. Detta sätt stämmer dåligt överens med de intentioner som de fackliga organisationerna tillsammans med Kommunförbundet slöt genom Avtal 2000. Avtalet innebar att mentorskapet skulle organiseras i samtal som skulle föras kring pedagogiska frågor och frågor kring yrkesrollen. Den nyutbildade läraren och mentorn skulle träffas kontinuerligt under ett års tid (Avtal 2000). Lärande i ett mentorskapsystem innebär att man genom samtal mellan mentor och adept ifrågasätter, utvecklar och prövar nya vägar inom det område som man fokuserar på. Lärandet blir genom relationen mellan mentor och adept utvecklande för båda parter i ett socio- kulturellt perspektiv (Säljö 2000).

I våra intervjuer framgår det att man ser positivt på ett mentorskap som en lärandeform och man tror att det kan stärka och ge trygghet åt den nyutbildade läraren som kommer till kommunen. Man tror också att det kan påskynda en positiv yrkesutveckling. Denna positiva syn på mentorskap gör oss fundersamma över att man i kommunen som vi har undersökt inte sett till att det organiserade mentorskapsprogrammet levte vidare. Samtliga intervjuade personer svarade att det i kommunen finns ett behov av ett organiserat mentorskap och ser en brist i att detta inte är tillgodosett. Anledningen till att mentorskapsprogrammet i kommunen saknas idag tror vi beror på att kommunen har låg personalomsättning och hög medelålder på de anställda. Många såg också att de erfarna pedagogernas yrkesskicklighet genom mentorskap kunde föras vidare. Säljö (2000), menar att det i varje samhälle finns ett behov av att säkra de fysiska och teoretiska

färdigheter de erfarna pedagogerna har så att de kan föras vidare utan att riskeras att gå förlorade. Ett problem kan dock uppstå då våra intervjupersoner ansåg att rekrytering av mentorer bör ske på frivillig basis. Pondera att de personer som anses lämpliga att anta uppdraget som mentor tackar nej av olika anledningar och uppdraget istället blir påtvingat. Ett mentorskapssystem kan då uppfattas som ytterligare en börda som läggs på uppdraget och kan på så sätt skapa ett motstånd. Vilken kvalitet och dignitet får då mentorskapsprogrammet för den nyutbildade läraren och hur rättssäker blir då bedömningen?

Skolchefen anser att det är viktigt att rekrytering av mentorer sker utefter fastställda kriterier. I vårt resultat kan vi utläsa att de olika ledarna har olika åsikter om detta. En av ledarna uttrycker personliga egenskaper som ett kriterium. Vi anser att det är av största vikt att de kriterier som skall användas vid rekrytering av mentorer skall vara nationellt utformade vilket också framförs i SOU 2008:52. I vårt arbete framkommer tydligt att ledningsorganisationen inte har någon enhetlig syn på ansvar, utbildning och organisering av mentorskap kopplat till lärarlegitimation. Detta menar vi beror på att ledningsorganisationen inte har skaffat sig adekvat kunskap på området. Därför kan vi se att ledningsorganisationen inte är väl förberedd för införandet av ett mentorskap inkluderat i en lärarlegitimation. Däremot har de många olika tankar och förslag till utformandet av ett sådant. SOU 2008:52 utredning är tänkt att var helt genomförd i juli 2010. Vi tror att detta kommer att innebära förändringar i skolans organisation. Våra skäl till denna uppfattning är att man i SOU 2008:52 skriver att tid för observationer och reflekterande samtal skall avsättas både för den nyutbildade läraren och mentorn.

Vi har genom vårt arbete skapat en önskan om ökad kunskap kring mentorskap hos ledningsorganisationen i den kommun vi undersökt då samtliga anser att frågan är viktig. Under hösten har frågan tagits upp på ledningsorganisationens formella träffar som en punkt på dagordningen. De ser fram emot vårt resultat och välkomnar arbetet som en hjälp för att skapa ett väl fungerande mentorskap i kommunen.

7.4 Förslag till fortsatt forskning

I SOU 2008:52 föreslår man nationella kriterier vid bedömningen av de nyutbildade lärarna. Man föreslår också i utredningen att Skolverkets tillsammans med huvudmän utverkar de riktlinjer som skall råda under provåret. Om utredningen godtas i riksdagen blir vårt förslag till fortsatt forskning att göra en jämförande studie av dessa bedömningskriterier och riktlinjer ur ett nationellt perspektiv. Focus skulle då ligga på om en likvärdig bedömning sker och om likvärdiga riktlinjer råder och efterlevs i hela landet.

8. Slutord

I och med vårt arbete har frågan om mentorskap och lärarlegitimation lyfts och står som en stående punkt på dagordningen vid ledningsorganisationens formella träffar. Vad gäller mentorer skriver man i SOU 2008:52 att de särskilt kvalificerade lärarna skulle vara mest lämpliga för denna befattning. Om förslaget går igenom kan det uppstå svårigheter för den kommun vi undersökt att finna mentorer med denna kompetens.

9. Litteratur

Berg, G. (2003). *Att förstå skolan. En teori om skolan som institution och skolor som organisationer*. Lund: Studentlitteratur

Ellström, P-E. (2001) *Lärande och innovationer i organisationer*. I: T. Backlund, H. Hansson & C. Thunborg (Red), *Lärdilemman i arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur

Franke, A. (1997). *Praktikhandledning och mentorskap – att låta lära och att lära ut*. Lund: Studentlitteratur

Kvale, S. (1997) *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.

Lindgren, U. (2000). *En empirisk studie av mentorskap inom högre utbildning i Sverige*, Åbo: akademis förlag.

Lindgren, U. (2006). *På väg mot en yrkesidentitet. Mentorskap som stöd för nyblivna lärares professionaliseringsprocess*. Umeå: Umeå universitet.

Läraryrket/Lärarnas riksförbund, (1996). *Gemensamt kommentarmaterial, avtal 2000*, Nordisk Bokindustri.

Läraryrket/Lärarnas Riksförbund, (1997). *En bra start som lärare – en policyskrift om introduktionsår och provanställning*.

Lönnroth, J. (1996). *Politisk ekonomi*. Stockholm: SNS förlag.

Hargreaves, A. (2004). *Läraren i kunskapssamhället – i osäkerhetens tidevarv*. Lund: Studentlitteratur.

Holmberg, Å. (1990). *Vår världshistoria*. Borås: Natur och Kultur.

Madsén, T. (nr 3/2002). *Återupprätta läraren!*, hämtad den 08-11-05 från <http://www.pedagogiskamagasinet.se>

Murray, M. och Owen, A. M. (1992). *Modernt mentorskap – hur man i praktiken startar och leder ett mentorprogram*. Lund: Studentlitteratur.

Ohlsson, J. *Utvecklingsprojekt möter motstånd*. Pedagogisk forskning i Sverige. (2001). Årgång 6 nr 2.

Patel, R. och Davidson, B. (2003). *Forskningsmetodikens grunder. Att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. Lund: Studentlitteratur.

Proposition 2000/01:72. *Vuxnas lärande och utvecklingen av vuxenutbildningen*. (2001).

Statistiska Centralbyrån, SCB 2005-03-31. Pressmeddelande från SCB. *Fyra av tio lärare överväger att lämna läraryrket*, hämtad den 08-10-21 från <http://www.scb.se>

Statens offentliga utredningar, SOU 2008:52. *Legitimation och skärpta behörighetsregler*. Utbildningsdepartementet.

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

Svenska akademiens ordlista. (1986). Stockholm: Norstedts förlag.

Säljö, R. (2000) *Lärande i praktiken. Ett sociokulturellt perspektiv*. Stockholm: Prisma.

Tuulikki Juusela, *Mentorskap bidrar till framgång*, hämtad 08-09-22, från <http://www.womco.fi/mentorskap.htm>

10. Bilaga 1 – Intervjufrågor

Dagsläget

1. Hur ser du på mentorskap?
2. Anser du att det finns ett behov av mentorskap? Varför?
3. Hur har ni organiserat mentorskap i kommunen?
4. Vem har ansvaret för att mentorskapet kommer till stånd?
5. Har ni någon plan upprättad för detta?
6. Vad tror ni att ni uppnår med mentorskap i kommunen?
7. Vilka effekter tror ni att ger detta?
8. Vilka är det som blir mentorer?
9. I vilken del av kommunen finns mentorskap?
10. Nämn vilka skolor detta finns på?
11. Hur lyckas man där?
12. Hur och när utvärderas detta?
13. Vilka gör utvärderingen?

Framtiden

1. Lärarlegitimation, vad vet du om det?
2. Hur tänker ni utforma arbetet kring detta? Hur förbereder ni er?
3. Vilka åtgärder tänker ni vidta så att mentorskapet blir säkerställt?
4. Hur tänker ni i rekryterandet av mentorer?
5. Vad ser ni för för/nackdelar med lärarlegitimation?
6. På vilket sätt kan en lärarlegitimation förändra statusen på yrket?