

Beteckning: _____



Institutionen för Pedagogik, didaktik och psykologi

Mentorskap mellan två lärare i skolan
-upplevelser och erfarenheter av en adept och en mentor.

Maria Andersson & Annelie Harrysson

December 2007

Examensarbete, 10 poäng, B-nivå
pedagogik

Lärarprogrammet
Examiantor: Maud Söderlund
Handledare: Gunnar Cardell

Abstract

Titel: Mentorskap mellan två lärare i skolan. – Upplevelser och erfarenheter av en adept och en mentor.

Författare: Annelie Harrysson & Maria Andersson

Typ av arbete: Examensarbete (10p)

Handledare: Gunnar Cardell

Examinator: Maud Söderlund

Program: Lärarprogrammet, Högskolan Gävle

Datum: December -2007

Syftet med denna undersökning var att få ta del av en nyexaminerad lärare och en mentors erfarenheter och upplevelser av mentorskap. Metoden var att intervjua en adept och en mentor, som tillsammans hade haft en mentorskapsrelation. Intervjuerna gjordes av två personer med öppna och ostrukturerade frågor, vilket ledde till följdfrågor. Resultatet visade att de båda enbart hade positiva erfarenheter och upplevelser av mentorskap. Det visade sig att det viktigaste med ett väl fungerande mentorskap var erfarenhet inom yrket hos mentorn och en vilja och ett engagemang hos alla inblandade parter.

Nyckelord: *mentor, mentorskap, nyexaminerad lärare, adept.*

Keywords: *mentor, beginning teachers, teacher.*

Innehållsförteckning

Abstrakt.....	i
Innehållsförteckning.....	ii
1. Inledning.....	s.1
2. Bakgrund.....	s.1
2.1 Skolans uppgift och funktion.....	s.1
2.2 Lärares uppdrag och roll i klassrummet.....	s.2
2.3 Mentorskapets historia.....	s.3
2.4 Varför mentorskap?.....	s.3
2.5 Att inleda ett mentorskap.....	s.4
2.6 Vad krävs för att bli en bra mentor?.....	s.5
2.7 Vad krävs av en adept?.....	s.5
2.8 Vad är vinsterna med mentorskap?.....	s.6
2.9 Vilka fallgropar finns i ett mentorskap?.....	s.6
3. Syfte.....	s.7
4. Forskningsfråga.....	s.7
5. Frågeställningar till analysen.....	s.7
6. Metod.....	s.7
6.1 Val och motivering av datainsamlingsmetoder.....	s.7
6.2 Förberedelser.....	s.8
6.3 Urval av intervjupersoner.....	s.8
6.4 Tillvägagångssätt och etiska överväganden.....	s.9
6.5 Bearbetning av insamlat material.....	s.9
7. Resultat.....	s.10
7.1 Intervju med mentorn Sven.....	s.10
7.2 Intervju med adepten Helena.....	s.11
8. Analys.....	s.12
8.1 Fallgropar i ett mentorskap enl. Sven och Helena.....	s.12
8.2 Fördelar med ett mentorskap enl. Sven och Helena.....	s.13
9. Diskussion.....	s.14
9.1 Läraryrket och dess ansvar.....	s.14
9.2 Mentorskap – ett stöd för den nyexaminerade läraren.....	s.14
9.3 Mentorn.....	s.15
9.4 Adepten.....	s.16
9.5 Bra att tänka på i ett mentorskap.....	s.16
9.6 Varför mentorskap lärare emellan?.....	s.17
9.7 Svårigheter och fallgropar.....	s.18
9.8 Metoddiskussion.....	s.19
9.9 Slutord.....	s.20
Referenslista.....	s.21
Bilagor	

1. Inledning

Att vara nyexaminerad lärare i skolan är komplicerat på många sätt. Läraryrket i sig kräver mycket teori och praktik, där erfarenheter är av stor vikt. Åsa Morberg, fil.dr, och Göran Fransson, fil. Dr. vid institutionen för utbildningsvetenskap vid Högskolan i Gävle bedriver forskning i Sverige angående nyexaminerade lärares första tid i yrket. De har sammanställt en del av internationell forskning och den visar att nyexaminerade lärare tenderar att vara idealistiska och orealistiska i förväntningarna på egna undervisningen. Andra saker som är svårt för de nyexaminerade lärarna är att planera sin undervisning och de har även svårare att hantera oväntade händelser än vad erfarna lärare har. I LR:s policydokument står det att både svensk och internationell forskning visar på att nyutbildade lärare inte är beredda på den arbetsbelastning och det ansvar de förväntas klara av. Forskningen visar vidare att ett bra stödprogram ska underlätta för lärarna att uppnå framgång. (Lärarnas Riksförbund s.4-5) Det finns olika system för att stödja nyblivna lärare och företeelsen mentorskap är en stor och betydande del i många yrken bl.a. inom läraryrket. Det är därför viktigt att det lyfts fram. Denna undersökning kan komma att intressera lärare och väcka ett engagemang inför mentorskap och vad det innebär. Eftersom mentorskap är framgångsrikt i många andra yrken är det av stort intresse att undersöka vad lärare har för utbyte av mentorskap. Inom skolans värld är yrket mångfasciterat där det ingår många didaktiska och pedagogiska förfaringssätt och resultatet av denna undersökning ska påvisa om huruvida mentorskap kan påverka pedagogens dagliga arbete i skolan.

2. Bakgrund

2.1 Skolans uppgift och funktion

1994 skapades en ny läroplan för det obligatoriska skolväsendet (Lpo 94). Mål och riktlinjer för kunskap, utveckling och lärande har fått en framträdande plats, där skolan har ett allt större ansvar. ”Skolan har i uppdrag att överföra grundläggande värden och främja elevernas lärande för att därigenom förbereda dem för att leva och verka i samhället. Skolan skall förmedla de mer beständiga kunskaper som utgör den gemensamma referensram alla i samhället behöver.”(1994 års läroplan, Lpo 94 för det obligatoriska skolväsendet, förskoleklassen och fritidshemmet 2003 s. 12-29)

En annan viktig uppgift som skolan har är att ge eleverna förutsättningar för att utvecklas och det skall finnas möjligheter för varje elev att få ta egna initiativ och ett eget ansvar.(Lpo 94) Vidare betonar Lpo 94 vikten på en varierad sammansättning av olika arbetsformer och ett varierande innehåll för att främja elevernas utveckling. Ett annat uppdrag skolan har är att se varje elevs lärande och visa respekt för den enskilda individen och att utveckla dess förmåga för samarbete och att visa respekt och empati för andra människor. Skolan ska även stödja eleven till ett självständigt tänkande vilket i sin tur leder till självständigt handlande. (Sternudd – Groth. Eget arbete eller självständigt arbete 2005 s.181-201) Skolan har även uppdraget att främja för att överföra och utveckla ett kulturarv- värden, traditioner, språk, kunskaper - från generation till generation.(Lpo 94)

För att skolan ska kunna genomföra de mål som finns för den obligatoriska skolan krävs det att undervisningsmålen kontinuerligt prövas, resultaten följs upp och utvärderas och att det ständigt prövas och utvecklas nya metoder.

2.2 Lärarens uppdrag och roll i klassrummet

Den svenska skolan har förändrats genom tiderna. Läraryrket idag ställer större och andra krav mot för bara för någon generation sedan. Både elevsammansättningen och skolmiljön ser annorlunda ut. (Löwenborg & Gislason 2003 s.9) Men även synen på skolan har förändrats, förr var skolan en auktoritär instans där lärarens ord var lag. Man såg upp till skolan och läraren och det fanns en klar och tydlig hierarki inom skolväsendet; eleven, läraren, rektorn och lagen. Skolan idag fungerar på ett helt annat sätt, målen är givna men inte vägen dit. Nu krävs en helt annan samverkan mellan lärare emellan, lärare/elev och lärare/vårdnadshavare. (a.a. s.23, 24) Dagens elever och dess vårdnadshavare har en helt annan rätt till inflytande och påverkan i skolan (Lpo 94), vilket gör att läraren har fått större krav på sig för att tillgodose allas behov mot för förut. Läraren ska även vara en kunskapsförmedlare och en som planerar, tillrättalägger och leder arbetet.(Löwenborg & Gislason 2003 s.9)

”Undervisningen skall anpassas till varje elevs förutsättningar och behov. Den skall med utgångspunkt i elevernas bakgrund, tidigare erfarenheter, språk och kunskaper främja elevernas fortsatta lärande och kunskapsutveckling.”(1994 års läroplan, Lpo 94 för det obligatoriska skolväsendet, förskoleklassen och fritidshemmet 2003 s. 12-29)

Dagens lärare ska även kunna visa omsorg, sätta gränser, stimulera och ställa krav på eleverna. (Löwenborg & Gislason 2003 s.9)

Lärarens uppdrag består även av att både i undervisningen förmedla kunskap om grundläggande demokratiska värderingar och att använda sig av olika arbetssätt för att förankra detta hos eleverna för att förbereda dem för ett aktivt deltagande i samhället. Undervisningen ska även bedrivas så att den utvecklar elevens förmåga att ta ett personligt ansvar. (Lpo 94)

Läraren har automatiskt en roll som ledare. Hur ledarskapet ser ut är individuellt eftersom man är olika som människor och även har olika förkunskaper och erfarenheter av ledarrollen. För vissa personer är ledarskapsrollen något naturligt, medan för andra är det något som måste tränas både genom praktik och genom teori. Ledarskapet inom läraryrket bör bl.a. fokusera på att hjälpa eleverna att uppnå sina mål samt stärka sammanhållningen i klassen. En av de viktigaste faktorerna när det gäller att skapa ett gott klimat för lärande är lärarens förmåga att leda gruppen.(Löwenborg & Gislason 2003 s.17) Läraren ska vara en ledare som skapar trygghet i gruppen, leder den framåt i utvecklingen, och den som hjälper den som kommit av sig. (a.a. s.19)

Ledarskapsrollen utvecklas hela tiden, detta genom utbildning, praktisk övning men även genom med hjälp av erfarenhetslärande. (a.a. s.17) Men som även författarna påpekar så kan man inte bli en bra lärare enbart genom olika tekniker och metoder. En stor del handlar det om lärarens personlighet. För att kunna påverka och utveckla ledarskapet bör man vara beredd att titta på sin egen personlighet och hur det påverkar arbetet. (a.a. s.43)

2.3 Mentorskapets historia

Begreppet mentor är nästan 3000 år gammalt, det kommer från Odysseus tid. Odysseus bad sin vän Mentor att bli lärare och handledare åt hans son Thelemakos medan Odysseus gav sig ut på färd till Troja. (Boëthius 1995 s.7) Mentor var rådgivare/lärare åt Thelemakos under tio års tid. (Lindgren 2005 s.10)

Han skulle både fostra och leda Thelemakos, ge honom all undervisning och stöd som han behövde. Mentor hade alltså många uppgifter och det är även så vi idag använder begreppet, att man följer, stödjer, leder och råder.(Boëthius 1995 s.7)

I samband med mentorskap och mentor används även begreppet adept som är den som mentorn vägleder. I den grekiska gudasagan var alltså Thelemakos adepten. Adept är ett latinskt namn för lärjunge och används nästan bara i samband med mentorskap.(Boëthius 1995 s.8)

Mentorskap fanns förr i tiden i de allra flesta yrken, men i och med den industriella revolutionen, försvann skråväsendet och då upphörde denna form av utbildning. I stället infördes det system som vi även har kvar idag, nämligen arbetsgivare – arbetstagare och andra utveckling och utbildningsmöjligheter infördes successivt. (Lindgren 2005 s.11)

2.4 Varför mentorskap?

Hela idén med mentorskap är att stötta och hjälpa en ung och oerfaren kollega, låta den nya ta del av erfarenheter och få tillgång till ett kontaktnät och få hjälp att hitta sin egen väg och att våga ta nya steg. (Boëthius 1995 s.9) En god yrkesintroduktion skapar en bättre arbetsmiljö för den nye läraren och höjer därmed kvalitén på undervisningen. Jämföras kan göras med Skottland där en ettårig induction följer efter utbildningen där den nyexaminerade läraren har 70 % undervisning och efter denna period får läraren s. k ”full registration” om denne är godkänd. Det måste läraren bli för att få undervisa.(Lärarnas Riksförbund s. 6)

Mentorskap är ett bra sätt att utveckla, entusiasmera och motivera människor. (Hultman & Sabel 1994 s.7) Mentorskap avser i första hand insatser för att synliggöra och stärka en individs hela potential. (Megginson & Clutterbuck 2005 s.14) Det är ett komplement till den egna utvecklingen. Ett lyckat mentorskap kan utveckla och behålla medarbetare. (Hultman & Sabel 1994 s.7, 14) Enligt Boëthius har vi ännu inte funnit något område som inte utvecklats eller förändrats av mentorskap. (1995 s.10) ”Ingen skulle behöva komma till ett nytt jobb, börja med ett nytt uppdrag eller starta en ny verksamhet utan att ha någon att hålla i handen, utan att ha en mentor”. (Boëthius 1995 s.9)

Hon menar vidare om kan man se mentorskapet som en möjlighet att uppmuntra och stimulera erfarna medarbetare till nytändning, så bidrar det med förnyad kraft till att utveckla organisationen. (a.a. s.61) Idag eftersträvas människor som tänker självständigt, kan uttrycka sig, ta egna initiativ och som kan samarbeta till arbetslivet. (Lindgren 2005 s.9) Genom mentorskap förs mentorns egna värderingar och professionella kunnande vidare i organisationen. (Boëthius 1995 s.62) En av uppgifterna inom mentorskap är att öka medvetenheten om i vilken utsträckning vi själva styr våra liv, dvs. förändra tankemönster och få insikt om den egna tillvaron och sitt eget yrkesliv. (Megginson & Clutterbuck 2005 s.100)

Det finns många olika modeller för mentorskapsprogram, vilken modell som väljs beror på vad som vill uppnås, resurser och vilken typ av organisation det är. De första av två huvudmodeller är externt som innebär att adept och mentor inte finns på samma arbetsplats. Den andra är interna program kan bara genomföras på stora företag, då adepten och mentorn arbetar på samma arbetsplats, men inte på samma avdelning. (Boëthius 1995 s.23, 24; Lindgren 2005 s.12; Hultman & Sabel 1994 s.16)

Mentorskap kan vara antingen spontant, då det uppstår mellan två individer utan yttre inblandning. Annars är det ett organiserat mentorskap, vilket betyder att det drivs av en person eller ledning. (Hultman & Sabel 1994 s.12; Lindgren 2005 s.12)

Tidigare sågs personalen som utbytbar, men idag ses det mera till människors kunskande. Nu vill man ta tillvara på erfarenheter och kunskaper på ett bra sätt. Det är då ett intresse för mentorprogram kan ses. (Boëthius 1995 s.15, 16) Ett väl fungerande mentorskap ska främst vara till för adepten, men även mentorn ska känna att denne utvecklas. (Lindgren 2005 s.9) En mentor utvecklas också i och med att han/hon får ta del av en adepts tankar och värderingar. (Hultman & Sabel 1994 s.14) Ett annat motiv för mentorskap kan vara att det på arbetsplatsen finns behov att skapa ett förändringsklimat. (Boëthius 1995 s.44)

2.5 Att inleda ett mentorskap

Vem som helst kan ta initiativet till ett mentorskapsprogram. (Boëthius 1995 s.24) Förberedelser inför ett mentorskap är att få ledningen med sig, och att alla som har med personen att göra blir informerade, annars kan missförstånd ske. En annan viktig förberedelse är att vara överens om ev. kostnader och vem som då betalar. (a.a. s.26) Ett annat sätt att inleda ett mentorskap är att som adept fråga någon man har förtroende för om den vill bli ens mentor. (a.a. s.11)

Mentorskap kan ta mycket tid och även kosta pengar, men det måste ses i relation med resultatet som är svårt att mäta. (Hultman & Sabel 1994 s.60) Att vara mentor bör ses som ett hedersuppdrag eftersom du ger av din tid och bidrar med personligt engagemang. (Lindgren 2005 s.13) Orden mentor och mentorskap är idag några slags modeord och används ofta i olika slags sammanhang. Det är viktigt att ett mentorskap verkligen fylls med ett bra och utvecklande innehåll. (a.a. s.9, 10) Det är viktigt att det finns ett syfte till mentorskapet, men syftet kan variera. Några exempel kan vara att utveckla bättre ledare, utveckla människor, ge stöd åt yngre medarbetare, utveckla eller föra vidare god kultur, skapa relationer, ta till vara på erfarenheter och kompetens, och för att utveckla nätverk. (Hultman & Sabel 1994 s.17) Mentorskap är inte främst prestationsinriktat utan det fokuserar på personlig utveckling. (Lindgren 2005 s.13) Arbetet bör ske utifrån lärandeplaner istället för prestationsplaner. (Megginson & Clutterbuck 2005 s.49)

En viktig förutsättning för att skapa en bra och givande relation är att lära känna varandra och att vara beredd att vara medverkande. (Megginson & Clutterbuck 2005 s.29) Ett nyckelord i relationen är förtroende och det finns en del etiska regler att ta hänsyn till. Det är viktigt att allt som sägs eller skrivs stannar parterna emellan och ingen får missbruka det som sägs. Om dessa regler blir svåra att hålla bör relationen upphöra. (Boëthius 1995 s.60) Det är bra att innan göra klart med varandra om vad det är som gäller.

En förutsättning är att komma överens för att få ett öppet och ärligt utbyte av tankar och idéer. (Hultman & Sabel 1994 s.53) Det är även viktigt att diskutera och skriva ned alla förväntningar, både formella och informella och vilket ansvar de inblandade har. (Megginson & Clutterbuck 2005 s.41) Ett fungerande hjälpmedel som en adept och dennes mentor kan använda sig utav är en utvecklingsdagbok som kan analyseras med jämna mellanrum.(a.a. s.219) För att sammanfatta vad mentorskap ska bygga på kan ömsesidig respekt, förtroende och tillit stå för det.(Lindgren 2005 s.9) Något annat som också är viktigt är att introduktionen ska vara individanpassad, dvs. adepten, mentor och skolledning bör inför ett mentorskap upprätta ett individuellt introduktionsprogram. (Lärarnas Riksförbund s.9)

2.6 Vad krävs för att bli en bra mentor?

För att bli en mentor bör det finnas ett genuint människointresse och ett intresse av att delta i någon annans personliga utveckling. (Lindgren 2005 s.13) En forskning som gjorts angående vilket ansvar en mentor har gentemot adepten, visar vikten av att mentorn verkligen känner ansvar inför adepten och dess handlingar. En mentor bör även vara medveten om adepts svårigheter för att vara till bästa hjälp. (Carver & Katz 2004) Att bli tillfrågad om man vill bli mentor bör ses som en komplimang, orsakerna till att bli tillfrågad kan vara många, men alltid med en positiv tanke omkring dig som person. (Hultman & Sabel 1994 s.18) Mentorn ska ses som en förebild, samtalspartner, inspiratör och en kontaktbyggare. (Lindgren 2005 s.13)

En mentor bör även vara en person som har mycket erfarenhet, är kunnig och är en bra lyssnare. Även att vara en person som bryr sig om andra och som kan reflektera över sin egen situation är viktiga egenskaper. (Boëthius 1995 s.9) Det är en av anledningarna till att bli mentor, att låta en adept testa mentorn och därmed utveckla ledarskapet och bli säkrare i arbetet. (a.a. s.39)

I ett mentorprogram, Itaka – programmet, har det tagits fram vad det innebär att vara en god mentor och en av de viktigaste egenskaperna är att vara trygg i sig själv och ha en tro på att de har något att lära sig av adepten. (Boëthius 1995 s.49) En mentor ska ge råd från egen erfarenhet, uppmana adepten och utveckla dennes självförtroende inom arbetet. Att som mentor ha mycket livserfarenhet och är ödmjuk är viktiga förutsättningar. (Lindgren 2005 s.13; Boëthius 1995 s.59) Som adept kan man vänta sig att mentorn tar sig tid, lyssnar och reflekterar över vad adepten säger. Adepten ska även kunna argumentera emot. (Boëthius 1995 s.59) En mentor ska inte styra några dagliga sysslor utan fungera som en förebild, rådgivare, lärare och även som en vän. (Hultman & Sabel 1994 s.12)

2.7 Vad krävs av en adept?

När det gäller en adept är deras inställning väldigt viktig, adepten måste ha en vilja och en positiv attityd gentemot mentorskap. (Lindgren 2005 s.13) Att vara en adept innebär att man har någon att dela sina tankar och samtala med. Att vara adept innebär inte att man har några problem, utan att man behöver stöd i de vardagliga arbetsuppgifterna. (Hultman & Sabel 1994 s.15) Adepten bör ha en vilja att utvecklas och ett personligt engagemang inför mentorskapet. (a.a. s.58)

Några förväntningar en adept kan ha inför ett mentorskap är t ex ökat självförtroende, möjlighet att växa som människa, få fram egna idéer, få nya kontakter, ha tillgång till ett "bollplank" och att få ökad motivation. (a.a. s.57) Ofta styrs samtalet av vad adepten säger och speciella aspekter i det han/hon säger som väljs att ta fasta på. (Megginson & Clutterbuck 2005 s.237, 181) Adeptens egen kraft kan driva honom/henne till handling. (a.a. s.187) Att både som mentor och som adept se saker ur adeptens perspektiv innebär att se hur adepten kan påverkas av sina egna erfarenheter. (a.a. s.214)

2.8 Vad är vinsterna med mentorskap?

Om ett mentorsprogram genomförs väl, finns mycket att vinna. Överlag höjer det kvalitén på arbetet och arbetsklimatet blir bättre. Adepten har fått stöd och goda råd och har vidareutvecklats. Mentorn har förhoppningsvis fått nya insikter i sitt ledarskap. Ofta har ett vänskapsband utvecklats mellan de båda parterna. En annan vinst för mentorn och adepten är att de fått en vidare syn på tillvaron och fått tagit del av någon annans tillvaro. (Boëthius 1995 s.63) Forskning som använt metoden att intervjua nyutbildade lärare under deras första år och även använt fakta om mentorskap visar att det bästa för ett utvecklande mentorskap är en stöttande ledning tillsammans men ett risktagande och med utmaningar. (Harrison & Dymoke & Pell 2004) Vidare visar forskning att nyutbildade lärare som blir erbjuden stöd blir mindre benägna att lämna läraryrket, och det visar alltså att mentorskap har positiv betydelse för läraryrket. (Ingersoll & Smith 2004) "Det är av stor betydelse för Sverige, som är en kunskapsnation, att introduktionen in i läraryrket blir så positiv som möjligt". (Lärarnas Riksförbund s.10)

2.9 Vilka fallgropar finns i ett mentorskap?

Naturligtvis finns det fallgropar för mentorskap och det är bra att ha i åtanke. En del tar åt sig rollen som mentor utan att ha funderat på vilka förväntningar och krav som kommer att ställas. Då kan oväntade situationer uppstå som t ex avundsjuka, svårigheter med att hålla sig neutral inför adeptens problem och att bli alltför privat. Om inte omgivningen förstår vad mentorskapet innebär kan rykten uppstå, framförallt om det handlar om en kvinna och en man. En mentor ska inte fungera som problemlösare eller pådrivare, adepten har ett eget ansvar. En annan fallgrop kan vara att mentorn ser sig som en förälder och lätt tar beslut åt adepten, vilket blir fel. (Hultman & Sabel 1994 s.69-75) Mentorskapsrelationer kan leda till beroende och i värsta fall kan det utvecklas till en barn och föräldrardynamik. (Megginson & Clutterbuck 2005 s.225) Det kan även vara så att man helt enkelt inte passar ihop och det är då viktigt att bryta och byta mentor. Men att vara noga med hur man behandlar en situation är viktigt, ingen ska behöva bli sårad. (Boëthius 1995 s.68)

Erfarenhet av relationen adept – mentor har visat att det många gånger startat lovande, men dött ut efter ganska kort tid. Det kan och bör undvikas genom tydlig överenskommelse, ömsesidigt utbyte och att båda är beredda att ta tag i de frågor som kommer upp. Det gäller att rikta in sig på målen för relationen för att öka värdet och kvalitén i samtalen. (Megginson & Clutterbuck 2005 s.226)

Ofta kan en mentor vara prestations/målinriktad och det gäller då att vara överens med vart/vad målet är. (Hultman & Sabel 1994 s.14) Om inte goda kunskaper finns om mentorskapets mål, processer, och bygger på orealistiska förväntningar riskerar mentorskapet nå oönskade resultat.(Lärarnas riksförbund s.5) Det finns även situationer då den ena parten missbrukar de etiska överenskommelserna och berättar sådant som borde hållas mellan de berörda. (Boëthius 1995 s.69) En annan situation som kan inträffa är att adepten känner sig otillräcklig om ribban/nivån sätts för högt av mentorn. (Hultman & Sabel 1994 s.71) ”Om jag vill lyckas med att föra en människa mot ett bestämt mål så måste jag finna henne där hon är och börja just där”.(Kirkeggard i Hultman & Sabel 1994 s.14)

3. Syfte

Syftet med denna undersökning är att studera vilka upplevelser den nyexaminerade läraren har av en mentor och även ta del av en mentors upplevelser och erfarenheter. Syftet var även att ta fram fakta om vad ett mentorskap kan innebära.

4. Forskningsfråga

Vilka erfarenheter och upplevelser kan lärare få av ett mentorskap inom läraryrket?

5. Frågeställningar till analysen

1. Hur startades mentorskapet och av vem?
2. vad anser mentorn/adepten vara viktiga faktorer för ett väl fungerande mentorskap?
3. Hur var mentorskapsträffarna strukturerade?
4. Vilka fördelar respektive nackdelar ansåg mentorn/adepten fanns med mentorskap?
5. Vad anser mentorn/adepten att det krävs för att bli/vara en bra adept respektive mentor?

6. Metod

6.1 Val och motivering av datasamlingsmetod

Undersökningen innehåller två stycken intervjuer. Den ena intervjun med en lärare som har varit mentor, och den andra intervjun med en lärare som har haft en mentor. Anledningen till att använda intervju som datainsamlingsmetod var för att få verklighetsbaserade upplevelser omkring mentorskap och ställa de i relation till forskningsstudier och annan relevant litteratur inom ämnet. En vidare anledning till valet av intervju är att få ta del av intervjupersonernas erfarenheter och dess syn på mentorskapet, intervju kan ses som en grundläggande metod för att få ta del av människors upplevelser.(Wallén 1996 s. 76) Intervju som metod medför många fördelar, en är att helhetsbilden blir större och mer preciserad. Ytterligare en fördel är att intervjupersonens svar kan följas upp med följdfrågor, vilket är viktigt för att få ett bra samtal där det är både ett givande och tagande.

Man bör som intervjuare fungera som en person och inte en maskin för att få riktiga och ärliga svar.(a.a. s.76) Jämföras kan då med enkätundersökningar där det inte ges tillfälle till följdfrågor eller förklaringar kan ges. Intervjun spelades in på band eftersom det kan vara praktiskt om det inte stör samtalet. (a.a. s.78) Det var bra att ha hela samtalet inspelat så att ingenting skulle falla bort och att pratet bredvid frågorna kommer med. I den här undersökningen användes den ostrukturerade intervjun, där frågorna och området var förutbestämt. Ordningen på frågorna blev olika beroende på situation och samtal. Följdfrågorna blev efter vad som passade sig bäst, t.ex. berätta mer, eller vad menar du med det? Huvudfrågorna (bil. A & B) fanns alltså nedskrivna och dem hade även intervjupersonerna fått tagit del av innan i de skickade missivbrevet (bil. C & D) men följdfrågorna skedde på ett sätt så att den intervjuade skulle förstå på rätt sätt.(Stukat 2005 s. 39)

6.2 Förberedelser

En viktig del av undersökningen är intervjudelen, därför var förberedelserna av stor vikt. Valet av lokaler där intervjuerna skulle ske anpassades efter personerna som skulle intervjuas och med en tanke på att lokalerna bör vara en miljö som känns trygg för bägge parter.(Stukat 2005 s. 40) I dessa fall fick intervjupersonerna välja och valet blev då en lokal på deras skola.

Ibland kan det finnas skäl till att två personer intervjuar istället för en, och så var fallet med dessa intervjuer. Två personer kan uppfatta och observera flera och olika saker än en, och eftersom dessa intervjuer var ostrukturerade var tanken att ju mera följdfrågor, desto bättre. (a.a. s.41) Det finns en risk att den intervjuade kan känna ett underläge när det är två som intervjuar. Det var av den anledningen det informerades vid telefonkontakten att det var två personer som skulle intervjuas. Även att i förväg få ta del av intervjufrågorna kan göra att spänning och nervositet minskar. I frågorna fanns ett antal huvudfrågor med en del underfrågor vilket skulle visa på att följdfrågor kommer att ställas.

6.3 Urval av intervjupersoner

Valet av intervjuperson 1, som vi i denna undersökning döper till Sven, är en lärare som varit mentor till en nyexaminerad lärare. Att valet faller just på denna person är ett lämplighetsval. Det var på grund av ett samtal där personen i fråga nämnde sin delaktighet som mentor. Det samtalet visade sig vara av intresse för vidare diskussion och sedan för en djupare intervju. Sven kontaktades via telefon, där en förfrågan ställdes angående en intervju. I telefonsamtalet informerades Sven om att intervjun skulle handla om dennes erfarenheter kring att vara mentor. Sven gav sitt godkännande till att bli intervjuad och en överenskommelse gjordes om tid och plats där intervjun skulle ske. Valet av intervjuperson 2, som kommer att kallas Helena, föll sig naturligt när Sven berättade att han fortfarande har en viss kontakt med Helena som Sven har varit mentor åt. Sven uppgav namnet på den skola som Helena arbetade på, så att en förfrågan kunde göras. Sven gick i god för att kontakt med Helena skulle kunna ske utan Svens medverkan. Helena kontaktades och en förfrågan angående intervjun och berätta om dess innehåll kunde göras. Helena gick med på att bli intervjuad, tid och plats bestämdes också vid det samtalet.

6.4 Tillvägagångssätt och etiska överväganden

Förberedelserna inför intervjuerna var att efter kontakt och medgivande av intervjupersonerna skett, startade arbetet med det informella missivbrevet. (bil.C& D) Missivbrevet innehöll överenskommet datum, tid och plats, etiska förfaringssätt och principer. Det innehöll även beräknad tidslängd på intervjun och att den kommer att bandas, vad intervjun kommer att användas till och att intervjupersonerna får ta del av resultatet. Med brevet följde också intervjufrågorna med, så att intervjupersonerna fick en möjlighet att innan intervjun få ta del av, och fundera över frågorna.(bil.A & B) Detta brev skickades via e- mail till de båda intervjupersonerna, där också ett svar önskades om att de tagit del av brevet och dess innehåll. Anledningen till att brevet skickades via mail var dels för att vid telefonkontakten samtalades det om att göra så, och alla parter ansåg det som bra. En annan anledning var att det var ett bra sätt att få fram frågorna till rätt person så snabbt som möjligt. Annars skulle brevet ha kunnat givits personligen, men då krävdes det att tider skulle passas in för alla inblandade.

Eftersom brevet skickades till deras personliga mail - adresser och även att det önskades ett svar på att de tagit del av brevet och frågorna var säkerheten hög att rätt person fått den aktuella informationen.

6.5 Bearbetning av insamlat material

Intervjuerna spelades in på ett band och stödanteckningar skrevs under intervjun. Anledningen till att stödanteckningar skrevs var för att det skulle bli lättare att vid sammanställningen gå tillbaka till bandinspelningen. Det kan vara svårt att annars gå tillbaka till det ställe i intervjun som är aktuellt. Intervjuerna skulle även kunna skrivas ut ordagrant direkt efter, men genom att ha stödanteckningar så var inte det nödvändigt i dessa fall. (Wallén 1996 s. 78) Det inspelade materialet bearbetas sedan så att bara det relevanta stoffet blev med i undersökningen. Bearbetningen skedde samma dag och nästkommande dag.

Det är bra att göra en bearbetning snabbt efter en intervju med tanke på att risken då är mindre att något faller bort i glömska. En del saker kan bara uppfattas om de personer som gjort intervjun också sammanställer den, eftersom det ibland måste vetas i vilket sammanhang samtalet är taget ifrån. (a.a. s.78). Materialet omskrevs sedan till en löpande text. Ostrukturerade intervjuer kräver många upprepade läsningar av intervjumaterialet och det var något som fanns med i beräkningen redan från början.

Det bästa är om man kan komma och se det bakomliggande innehållet, inte bara det bokstavliga, för att få en djupare bild av svaren. (Stukat 2005 s. 41) Där är en stor fördel att vara två som både gör intervjuerna men även vid bearbetningen. Eftersom förförståelsen spelar stor roll vid bearbetningen av intervjuerna var det bra att vara två så inte svaren blev för subjektiva. Förförståelsen kan ofta ses som en tillgång för tolkningen av materialet, men måste ändå ske relativt objektivt. Resultaten ska inte vara beroende av vem som har gjort tolkningen utan ska vara tillförlitlig med källan. (a.a. s.32) Att tolka kan ha många aspekter och innebörder och i en intervjusituation kan situation, kroppsspråk, tonfall, livsstilar och uttrycksformer spela stor roll på tolkningen. (Wallén 1996 s. 80) Men tolkningen är beroende av tolkaren (a.a. s.81) och blir då mera eftertänksam om det är två som tolkar in vad som sagts.

Vid intervjuerna kom det fram fakta som pekade på att mentorskap inte är så utbrett. Undersökningen försökte därför få tag i flera verksamma lärare ute på skolorna, och ett antal lärare tillfrågades om deras erfarenheter angående mentorskap, men de visade sig vara svaga. Det gick alltså inte att få tag i mera information där, därför försökte en kontakt upprättas med rektorn på skolan som Sven vi intervjuade arbetade på. (bil.G) Han hade berättat att det där skulle finnas ett dokument där som skulle ha varit intressant till denna undersökning. Rektorn kontaktades via mail, men tyvärr kom inget svar därifrån. Via mail togs även en kontakt med kommunen (bil.E) för att få ta del av deras arbete omkring mentorskap. Kommunen hänvisade vidare till de två lärarförbunden (bil.F) som också ett mail skickades till. Svaret vi fick därifrån innehöll skolavtalen för kommunen som bl.a. visar vad som gäller för mentorskap inom skolan.

7. Resultat

7.1 Intervju med mentorn Sven

Sven blev färdigutbildad mellanstadielärare 1973 och vidareutbildade sig till 1-7 lärare med inriktning ma/no. Han blev bekant med begreppet mentorskap när han började arbeta på sin nuvarande skola omkring 1995. Begreppet mentorskap diskuterades då på skolan och en samverkansgrupp som bestod av en fackrepresentant, skolledning och utvecklingsledare ansåg vikten av detta och skrev ett dokument. Anledningen till att det upprättades ett dokument var att samverkansgruppen ansåg att mentorskap behövdes, nya lärare behövde kontinuerlig starthjälp. De insåg att det fanns behov hos de nyexaminerade lärarna för vägledning, både praktiskt och läromässigt. Sven menade att med en vanlig introduktion kan det lätt bli "korvstoppning" där den nyexaminerade läraren får mycket information på kort tid och därmed glömmer det mesta efter ett tag. En annan tanke med det upprättade dokumentet var att de nya lärarna skulle känna delaktighet och alltid ha någon att vända sig till.

När Sven blev mentor var det på hans eget initiativ, när Helena kom som nyexaminerad lärare till den skola Sven arbetade på erbjöd han sig att bli hennes mentor. Valet att upprätta ett mentorskap var enbart Svens ide, ingen annan förutom Helena var inblandad. Dåvarande rektor visste om mentorskapet, men visade inget intresse eller engagemang. Någon ersättning fick inte Sven av skolan för arbetet med att vara mentor, men han ansåg att det viktigaste var att stödja Helena under hennes första tid som lärare. En annan del som han såg som en fördel för Helena var länken som han blev mellan kontakten till andra lärare, han menade att det är lättare att ta plats bland personalen om man har en mentor.

Eftersom mentorskapet mellan dem var helt ideellt och inga andra parter var inblandade bestämde de helt själva hur de ville ha det. De beslutade att ha en halvtimme inbokad varje vecka då de träffades och talades vid. Sven ansåg att det var en av de viktigaste faktorerna, att ha kontinuitet dvs. regelbundna träffar som prioriteras. Eftersom de även hade ett visst samarbete fanns det även utrymme för spontana reflektioner, men den avsatta tiden fanns alltid kvar. I första hand var det Helenas frågor och funderingar som diskuterades under träffarna. Sven tyckte att en halvtimme räckte, och de gånger Helena inte hade något att ta upp hade Sven något de kunde reflektera och diskutera.

Hur mentorskapet ser ut beror till stor del på hur adepten är dvs. om adepten har egna arbetssätt och idéer den vill prova, eller om adepten är osäker och vill ta efter mentorns sätt att arbeta. Sven ser både för och nackdelar i båda sätten och anser att det beror på vilka personerna är och hur situationen ser ut. Fördelarna att arbeta tillsammans under ett pågående mentorskap ansåg Sven vara de spontana samtalen som uppstod. Men han kunde även se vissa nackdelar med att arbeta ihop under mentorskapstiden t ex att adepten inte vågar påtala vissa saker på grund av ett nära samarbete. Han sa att egentligen spelar inte det någon roll att man som mentor -adept känner varandra.

Mentorskapet pågick under ett läsår och det avslutades på ett naturligt sätt där båda var överens. När vi talade om vikten av förkunskaper och utbildning för en mentor ansåg Sven att erfarenhet och ett intresse för mentorskap var de avgörande faktorerna för att vara en bra mentor. Han visste inte heller om det fanns någon utbildning inom detta område, men tyckte inte heller att det var nödvändigt. Sven anser vidare att ett mentorskap bygger på ett samspel mellan mentor och adept. När frågan ställdes angående vilka egenskaper en adept bör ha ansåg Sven att ett intresse för att ha en mentor var det viktiga. Han upplevde många egna fördelar med mentorskapet, även han utvecklades som lärare genom att vara mentor. Han fick nya infallsvinklar och tankar från Helena. Sven är övertygad om att hans arbete har påverkats positivt av mentorskapet.

Sven kan tänka sig vara mentor igen, men ser tiden som ett bekymmer eftersom han upplever att arbetsbördan är större idag än när han var mentor åt Helena. Sven anser att cheferna ska vilja införa mentorskap och därmed ge mentorerna en viss form av kompensation t.ex. ledig tid. Han tror vidare att mentorskapets effekter är att nyexaminerade lärare stanna kvar inom läraryrket i större utsträckning. "Jag tror, eller nu när ni har tagit tag i den här frågan och man börjar tänka på den igen... Skulle det börja en nyanställd här igen, då skulle jag verka för att den fick en mentor."

7.2 Intervju med adepten Helena

Helenas utbildning är ma/no 1-7 lärare, som hon gick ut 2002. Begreppet mentorskap kom hon i kontakt med för första gången under sin lärarutbildning. Det diskuterades en del om mentorskapets betydelse för nyexaminerade lärare. Lärarna ansåg att det var bra, men inte så vanligt i denna kommun. Helena tyckte att mentorskapet lät intressant och att det skulle vara bra att ha, men la ingen större vikt vid det.

När Helena hade avslutat sin utbildning fick hon ett vikariat som tre månader senare ledde till en fast tjänst där hon skulle dela på en klass med en erfaren lärare. Det var då Sven som erbjöd Helena att ingå ett mentorskap. Hon upplevde det som en bra idé och tackade därför ja till erbjudandet. Rektorn blev informerad och tillfrågad om det skulle finnas utrymme och möjlighet till detta. Rektorn var en sådan person som enligt Helena ofta frågade henne hur arbetet fungerade, men var aldrig delaktig i mentorskapet.

Helena och hennes mentor schemalade tiden då de skulle träffas. Det bestämdes att träffarna skulle ske under en halvtimme en gång i veckan och att den tiden måste prioriteras. En annan viktig förutsättning ansåg de var att träffas i enskildhet där inga andra lärare eller elever kunde störa. Förutom det gick de inte igenom något direkt vad som skulle gälla angående mentorskapet.

Helena hade inga förkunskaper utan litade helt på sin mentor och hans erfarenheter av mentorskap. Han berättade om tystnadsplikten. De kom även överens att deras träffar i första hand skulle bygga på Helenas tankar och funderingar eller det som hade hänt. Detta tyckte hon betydde mycket, att få reflektera över t ex varför gjorde jag så här, varför blev inte den här lektionen bra? Men det var mentorn som höll huvudstrukturen i samtalen och det upplevde Helena som positivt.

De främsta fördelarna med ett mentorskap ansåg Helena vara att ha någon att tala med och att förstärka sina egna tankar. Där såg hon en fördel av att hon till viss del kände sin mentor eftersom hon hade haft ett vikariat under tre månader innan mentorskapets början. Helena tror överlag att det är en fördel att känna sin mentor och att välja denne själv, men ser även svårigheten i det. Hon ansåg vidare att det var bra att hon och hennes mentor delade samma grundtankar och en förutsättning för att mentorskap skulle ge något. Detta gjorde att när Helena kände sig osäker i någon situation så kunde hon ta efter sin mentors arbetssätt och/eller förhållningssätt. Hon erkände också att det ibland kunde kännas jobbigt att ta kritik från sin mentor, även om hon tyckte att det var bra att få.

Några faktorer Helena ansåg vara viktiga för att ett mentorskap ska fungera var att våga säga det man känner, kunna ta till sig tips och idéer, lita på varandra och vara ganska lika varandra, men inte kanske alltid tycka lika. Detta stämde väl överens med deras relation och det tror Helena är anledningen till att inga konflikter uppstod. De praktiska faktorerna ansåg hon vara att ha bestämda tider, se till att en lokal finns tillgänglig och att mentorn får någon form av kompensation. Vidare tycker Helena att det viktigaste egenskaperna en mentor bör ha är att vara en god lyssnare och att få adepten känna sig viktig och betydelsefull, inte vara dömande, bra på att vägleda och kunna ge goda råd. Den enda svårigheten för ett fungerande mentorskap ansåg Helena vara om den nyexaminerade läraren var osäker och svag och att dennes mentor var allt för dominant. Men hon tror att ett bra fungerande mentorskap bidrar till att man får en trygg start i arbetslivet och lättare stannar kvar i yrket. Mentorskapet pågick under ett års tid och avslutades utan uppföljning eller utvärdering, men detta ansåg Helena inte vara något problem eftersom de fortsatte att arbeta ihop.

8. Analys

8.1 Fallgropar i ett mentorskap enligt Sven och Helena

Den enda fallgropen de båda kunde se med ett mentorskap var att om adepten inte vågade säga vad den ville och tyckte och att mentorn var allt för dominant i sin roll. I dessa fall skulle samtalen mellan adepten och mentorn kunna lätt leda till att samtalen inte gav någon part behållning och därmed inte heller någon bra mentor – adept relation. Sven poängterade också att vara mentor kan vara tidskrävande och att tid är en bristvara hos dagens lärare.

8.2 Fördelar med ett mentorskap

En del i denna situation som var bra var Svens vilja och engagemang inför att bli mentor. Ingen annan var inblandad utan Sven själv styrde upp och engagerade sig helt frivilligt. Det är bra när det fungerar på det viset, men samtidigt ska det inte behövas, ett intresse för mentorskap bör finnas på varje skola, hos alla rektorer och lärare, inte bara hos enstaka lärare. Jämförelser kan göras med andra företag, hur ofta sker en sådan situation då? Sven själv ansåg att det behövs någon form av kompensation för den som åtar sig att bli mentor och det tyckte även Helena. Det framgick tydligt under båda intervjuerna att den dåvarande rektorn inte hade något intresse om deras mentorskap och det är märkligt på tanke på att det faktiskt fanns ett upprättat dokument angående mentorskap på den aktuella skolan. Detta dokument hade upprättats eftersom det ansågs att nyexaminerade lärare behöver hjälp och stöd i början av sin yrkeskarriär. De ansåg vidare att ett kontinuerligt stöd och vägledning var av stor vikt för de nyexaminerade lärarna.

Både Helena och Sven ansåg att kontinuiteten var en viktig del i mentorskapet, att prioritera de schemalagda träffarna. De träffades en halvtimme varje vecka och båda tyckte att det var tillräckligt. De ansåg vidare att valet av lokal var viktigt, att ha en bestämd plats där de fick sitta ostört. Det är viktigt att ta mentorskapet på stort allvar och se det viktiga i träffarna. Under deras träffar var det Sven som styrde och det är bra att den som vet mest och känner sig säkrast i situationen håller i strukturen, samtidigt som han lät Helena lyfta fram olika funderingar och problemområden. Helena ansåg att det var bra att kunna ta efter sin mentors arbetssätt om det behövdes. För att kunna göra det ansåg Helena att det var viktigt att en mentor och en adept har samma grundtankar och är ganska lika. Som nyexaminerad lärare kan det vara svårt i början att veta vilket arbetssätt som passar bäst och därför kan det vara till stor hjälp att kunna få ta del av en mentors arbetssätt för att sedan finna sina egna vägar att gå.

Sven såg fördelarna med att en adept tog efter sin mentors arbetssätt och förhållningssätt, men han såg även nackdelar med att arbeta på det sättet. Han ansåg vidare att det måste bedömas efter varje situation, beroende på vilka personer som är inblandade. Men överlag är det lärorikt att diskutera och analysera olika förhållningssätt och arbetssätt, ifrågasätta och vrida och vända, se fördelar och nackdelar med saker och ting.

Både Sven och Helena upplevde många fördelar i att de kände varandra lite, innan de inledde mentorskapet, och även att de till viss del hade ett samarbete före. En stor fördel med att ha ett mentorskap och samtidigt arbeta ihop under tiden, var de spontana samtalen som ofta uppstod. Men Sven kunde även se att i vissa fall kan detta vara en nackdel om adepten har svårt att säga allt vad han/hon tycker p.g.a. nära samarbete.

De främsta fördelarna med mentorskap ansåg Helena vara att få sina tankar förstärkta och att hon kände att det alltid fanns någon att tala med. Sven såg många vinster med ett väl fungerande mentorskap och för egen del som mentor tyckte han att han hade påverkats positivt i sitt eget arbete. Den viktigaste egenskapen hos en adept ansåg han vara ett intresse inför att ha en mentor. Helena nämnde några egenskaper hon ansåg en adept skulle ha och det var bl.a. att kunna ta till sig tips från mentorn och att våga säga det som man känner och tycker. Även om Sven och Helena uttryckte det på olika vis i intervjuerna så var vår upplevelse att de svaren Sven gav stämde väl överens med Helena svar.

Även när det gällde egenskaper hos en mentor pekade Sven på intresset och även erfarenhet inom yrket som viktiga faktorer. Där fortsatte Helena beskriva en bra mentor som en person som inte dömer, som får adepten att känna sig betydelsefull och vara bra på att vägleda. Även här är både Sven och Helena överens, förutom att Helena såg det mera på ett personligt plan medan Sven utgick mera från ett mera professionellt plan.

Något som är intressant är att få ta del av hur mentorskapet upprättades och fungerade för dessa två. En fråga som är viktig för ett bra mentorskap är hur mentorn och adepten finner varandra och inleder en mentorskapsrelation. De två personerna som intervjuades i denna undersökning hade haft en mentorskapsrelation med varandra. I detta fall var det mentorn som tog initiativet till att upprätta ett mentorskap med den nyexaminerade läraren. Det intressanta och kanske lite förvånande var att mentorn Sven var den som hade diskuterat, funderat och var insatt i vad mentorskap innebar, medan Helena inte hade mycket insyn alls utan kände bara att det var ett bra och intressant förslag som erbjöds. Helena upplevde att under sin utbildning hade mentorskap inte hade berörts i någon större utsträckning och därför kände inte sig särskilt insatt inom detta område, vilket borde vara en självklarhet med tanke på allt som en adept och dennes elever har att vinna i och med ett mentorskap.

9. Diskussion

9.1 Läraryrket och dess ansvar

Efter att vi har varit ute och vikarierat en del som lärare och efter olika erfarenheter av vfu från skolan har vi förstått hur svårt läraryrket kan vara. Skolan har idag ett stort ansvar för kunskap, utveckling och lärande. Det ställs stora krav på läraren, större än för någon generation sedan. (Löwenborg & Gislason 2003 s. 9) Det kan man även se när man läser läroplanen för skolan att läraren har många olika uppdrag, både vad gäller arbetssätt och undervisningen. (Lpo 94) En stor svårighet är att känna självsäkerhet och tro på det man gör. Att vara nyexaminerad lärare innebär stort ansvar och under utbildningens gång lär man sig mycket, men det är ett brett yrke att vara lärare. Der krävs eftertanke till det mesta som görs som lärare, för även små beslut som är mindre bra kan ha avgörande konsekvenser för den enskilda eleven. Som ny lärare måste man prova på olika arbetssätt och metoder, men man måste även inse att misstag kommer att göras, men det är viktigt att man reflekterar vad man gör och varför man gjorde det och varför resultatet blev som det blev. Det är under arbetets gång som det ger mig nya erfarenheter och kunskaper, både hur jag är som lärare men även av olika situationer.

9.2 Mentorskap - ett stöd för den nyexaminerade läraren

En anledning till att mentorskap kan vara så bra, är att den nyexaminerade läraren får ta del av någons erfarenheter och att någon lyssnar och diskuterar vad som gjorts eller ska göras. En bra ide är att det på skolorna ska finnas en plan eller ett dokument som är framarbetat om mentorskap, precis som det fanns på skolan där Sven som vi intervjuade arbetade. Det dokumentet hade tagits fram för att ge de nyexaminerade lärarna vägledning och hjälp inför det svåra men viktiga yrkesvalet. För oss känns det som en självklarhet att alla inom skolan bör vara intresserade och upplysta om hur man på bästa sätt kan hjälpa nya lärare.

Om det finns en plan angående mentorskap på en skola visar på ett engagemang. Det viktiga är att den följs och att den revideras kontinuerligt, vilket inte gjordes på skolan där Sven arbetade. Poängen med att upprätta en plan om mentorskap är att alla ska bli delaktiga, både lärare och rektorn och bli en naturlig del för alla nyexaminerade lärare. Risken är att det blir ett negativt resultat eller ett rykte om en mentorskapsplan skrivs men inte efterlevs, precis som i detta fall. Vi försökte få ta del av dokumentet genom rektorn på den aktuella skolan, men vi fick inte ens ett svar på vår förfrågan. Det är då vi undrar varför?

Inom läraryrket krävs stor kunskap, känsla och intuition. En del av detta tror vi måste komma med erfarenheter, ju mera erfarenheter desto bättre blir man som lärare. Att få vara med om många olika situationer, tankar och arbetssätt ger en chans att utvärdera. Om man då får möjlighet att få ta del av någon annans erfarenheter blir en stor fördel som ny lärare. Även om lärarutbildningen ändras och mycket nytt och bra kommer fram, tror vi att de äldre och de erfarna lärarna har mycket att ge till de nyutbildade lärarna. Forskning har även visat på att nya lärare stannar kvar i yrket i större utsträckning om en bra handledning ges under det första året. (Ingersoll & Smith 2004) Även intervjupersonerna, Sven och Helena var övertygad om detta, en trygg start där det finns någon som stöttar, vägleder och ger tips är viktigt för en fortsatt yrkesbana inom skolans värld.

9.3 Mentorns egenskaper och uppgifter

En viktig synpunkt som Helena tog upp och som vi också har tänkt på är att det är av största vikt att mentorn måste få adepten att känna sig betydelsefull. En mentor får inte vara dömande, utan försöka förstå och få adepten att känna sig bra och viktig. Vi tror att en mentor som får uppskattning av sin chef och känner ett genuint intresse för att bli mentor verkligen försöker tänka på dessa bitar.

Eftersom en mentor ska ge stöd och vägledning bör denne ha ett intresse för att bli mentor, precis som Sven i undersökningen hade. För att få ut maximalt av mentorskapsrelationen bör mentorn vara medveten om adeptens svårigheter, att känna och ta ansvar för adepten. (Carter & Katz 2004) Det är därför viktigt att tid och kompensation ges till en mentor, för det är en viktig uppgift mentorn har. Men tyvärr, precis som Sven också påpekar är tid ofta en bristvara hos lärare idag.

För att bli tillfrågad om att bli mentor ska tas som en komplimang. (Hultman & Sabel 1994 s.18) Om man dessutom blir tillfrågad av sin chef tror vi att det tas på ett större allvar, och erbjuds en kompensation för det arbete som läggs ned i en mentorskapsrelation t ex ledig tid tror vi att man känner mycket större entusiasm och glädje inför ett mentorskap. Att en mentor bör ha stor erfarenhet och professionalism har framkommit i den här undersökningen och Sven som vi intervjuade gav oss det intrycket. Det borde vara fler än han som kunde ge sig hän och ge nya lärare en chans att få en hjälp i starten. Det skulle resultera i att lärarna får en förhöjd kompetens. Det är genom mentorskap som professionalism förs vidare i en organisation. (Boëthius 1995 s. 62) Det bör vi värna om. I dagens samhälle är vi intresserade av människors kunnande (a.a. s.15, 16) och bör föra det vidare i den mån som det går.

9.4 Adepten egenskaper och uppgifter

Men det är viktigt att även se adeptens ansvar och roll i ett mentorskap. Vi tror att adepten har ett stort ansvar för att ett mentorskap ska leda till någonting positivt för alla inblandade. En viktig faktor är att det hos adepten finns en vilja. (Lindgren 2005 s.13) Men vi tror att det bästa är om det finns både en tanke och kunskap bakom. Om vi jämför med Helena som vi intervjuade så var hon positivt inställd till mentorskapet, men visste egentligen inte vad det innebar.

Något vi diskuterade med Sven underintervjun var att varken han eller vi kunde se någon nytutexaminerad lärare tacka nej till att få en mentor. Vi kunde inte se något argument mot det. Ju mera vi läst angående mentorskap desto mera införstådd har vi blivit i att både mentor och adept har ett stort ansvar, men också otroligt mycket att vinna i och med ett mentorskap. Det är nog en av de svåra delarna hos en adept, och som man bör vara beredd på, nämligen att kunna ta emot konstruktiv kritik. Det medgav Helena var svårt ibland.

9.5 Bra att tänka på i ett mentorskap

Men för att få ut det maximala av ett mentorskap tror vi att det krävs reflektioner och utvärderingar med jämna mellanrum. Sven och Helena hade en halvtimmes träff varje vecka, och vid första tanken ansåg vi att det lät som lite tid. Men när dem förklarade att de verkligen tog vara på tiden och var nogna med att det blev varje vecka, kändes det som en ganska bra tid.

Det är väldigt bra och viktigt för att få en bra relation att schemalägga träffarna, så att de verkligen blir av. Även om ingen har något speciellt att ta upp så kan det alltid vara bra att träffas och det brukar alltid finnas något att tala om, och i den här undersökningen hade Sven alltid något i reserv som de kunde samtala om. Det finns faktiskt vissa ämnen inom skolan och undervisningen som alltid känns aktuella t.ex. rutiner, stämning, bänkplacering, tavelundervisning eller inte m.m.

Att ha bra självförtroende och en bra självkänsla är avgörande, det är alltid lättare att både ta och ge kritik om man vet vem man är, vad man tycker och vågar stå för det. Det är också då lättare att kunna inse att det finns bättre sätt att vara på eller att göra på och vara öppen för nya idéer. Men det gäller som vi nämnt tidigare att respekten finns och att man ser den andra personen som en bra pedagog för att kunna ta till sig vad som sägs. Det är viktigt att ha ett tydligt syfte med mentorskapet. (Hultman & Sabel 1994 s.17) Att det verkligen fylls med innehåll och att båda parter har diskuterat fram vad de vill ha ut av det. De nytutexaminerade lärarna har fördel av att ha haft en llu. are (lokal lärarutbildare) under deras vfu. (verksamhetsförlagd utbildning) Under dessa perioder i utbildningen är det meningen att studenten och llu.aren ska diskutera och reflektera över undervisning och förhållningssätt. Förhoppningsvis ser studenten mycket fördelar med dessa samtal och har därför med sig goda erfarenheter och en vilja till att även få ha liknande samtal med en mentor på sitt första arbete.

Det finns en hel del likheter mellan ll:are och mentorer. Precis som Lindgren skriver ska en mentor vara en förebild, inspiratör och en samtalspartner. (2005 s.13) och även så ska anser vi att en bra ll:are vara. Våra erfarenheter säger också att de som verkar som ll:are anser att de utvecklas genom att ha studenter hos sig. En annan likhet är att det i båda fallen tar mycket tid, engagemang och att kompensationen är liten. Men vi ser en skillnad på tillgången, ll:are finns det gott om och många av dem har även gått en speciell utbildning på högskolan. Men mentorer saknar vi, det är högst ovanligt att det finns på skolorna. Det kan vi undra över, varför är det så?. Det skulle vara intressant att forska vidare på, att jämföra rollerna och se statistik på hur det ser ut i olika kommuner. Vi anser att det borde satsas mera på mentorer än vad det gör idag, med tanke på att det trots allt satsas mycket på att utbilda lärare. En annan anledning borde vara att många, även vi, anser att det tar väldigt lång tid att bli en färdig lärare, om man nu ens kan bli det. Att ha en mentor underlättar väldigt mycket och höjer kompetensen.

För att få ett mentorskap att fungera är det viktigt att alla är engagerade, rektorn har ett stort ansvar. Det är av stor vikt att ha ledningen med sig när ett mentorskap upprättas. (Boëthius 1995 s.26) I intervjuerna i denna undersökning var det bara mentorn som hade kunskap och intresse från början av mentorskapsrelationen. Anledningen var att Sven som person ville hjälpa den nyexaminerade läraren, men även för att han hade varit med i den grupp som hade utformat dokumentet angående mentorskap på skolan. Det är naturligtvis viktigt att en mentor både vill, har egen erfarenhet, intresse och kan en del om mentorskap. Men vi tror att det bästa är om även adepten har kunskap om en mentorskapsrelation och det borde tas upp i större utsträckning under lärarutbildningen. Helena i vår undersökning upplevde att hon bara fick lite information och för ett intresse ska väckas tror vi att det behövs mera än så och det ligger naturligtvis även på studentens eget ansvar. Det som skulle behövas under utbildningen är vilka vinster, men även vilka risker som finns med mentorskap. Det vore även bra om det framkom i större utsträckning om olika praktiska detaljer som t ex tillvägagångssätt, vem som bestämmer vad och vilka rättigheter har jag som nyexaminerad lärare just när det gäller mentorskap.

9.6 Varför mentorskap lärare emellan?

Det finns flera orsaker till att upprätta ett mentorskap, och en viktig del för den nyanställda är att ha någon som man känner och som man törs och lätt kan fråga om olika saker. Är man ny på en skola finns massor av frågor både som gäller själva yrket, men också praktiska saker. Det var något som Sven påpekade som en positiv del i mentorskapet för den nye, att ha någon att prata med på rasten, någon som självmant berättar om rutiner som finns på skolan och som kan hjälpa en in i gemenskapen, vilket ibland kan vara svårt. Mentorskap kan vara ett sätt att utveckla en hel organisation. (Boëthius 1995 s.61)

Det är en bra start i de flesta relationer att börja med att lära känna varandra. (Megginson & Clutterbuck 2005 s.29) Några viktiga delar i en god relation är ärlighet, respekt och att våga vara avslappnad. Forskning har visat att en mentor bör vara beredd och till viss del ta ansvar över de fel och misstag som en adept kan göra, och det är därför viktigt att mentorn känner till adeptens svårigheter för att lätt kunna hjälpa till och stötta på bästa sätt. (Carver & Kats 2004)

Om vi tittar på Helena och Svens relation så kände de varandra lite innan de upprättade ett mentorskap. Det tyckte Helena var en fördel, att känna mentorn innan. När vi frågade Sven så sa han att det inte spelade någon roll, men att det underlättade eftersom de kunde prata mera spontant med varandra. Men intrycket de båda gav oss var att deras relation innehöll precis de faktorer som vi anser är viktiga. Även nu en tid efter att de hade avslutat mentorskapet fanns respekten och tilliten hos de båda fortfarande kvar. Att ha respekt för varandra är en grundsten för att få vilket förhållande som helst att fungera. Ska man då ha givande samtal är det av oerhörd stor vikt att alla parter känner respekt, både för sig själv och för andra. Det behövs nog för att vilja och kunna ta till sig vad den andra säger.

Våra personliga uppfattningar när vi under denna undersöknings gång har hört oss för på skolor, av lärare och andra inom skolvärlden är att begreppet mentorskap inte är särskilt utbrett. Många lärare vet knappt vad mentorskap innebär och känner inte till någon som varit adept eller mentor. Därför hade vi även svårt att få tag i personer som hade erfarenhet om detta. Det kan upplevas som både tråkigt och oroväckande inför vårt kommande år som nybliven lärare. Vi anser att både lärarna och rektorerna bör vara mera intresserade av att få nya bra lärare till skolan. Det är ett bra sätt att höja kompetensen hos lärarna på ett relativt enkelt och billigt sätt, inte bara hos de nyexaminerade lärarna utan även hos dem som agerar som mentorer utvecklas, vilket också Sven sa att han hade gjort under sin tid som mentor.

9.7 Svårigheter och fallgropar

En fallgrop när den nyexaminerade läraren kommer till sin första arbetsplats och ber om en mentor kan vara att man upplever sig som sämre och mera osäker inför kommande arbetsuppgifter och därför vill ha en mentor. Men så är det inte, att vara adept innebär inte att man har några problem, utan det handlar om att känna stöd i de vardagliga arbetsuppgifterna. (Hultman & Sabel 1994 s.15) Självförtroendet hos den nyexaminerade läraren är oftast lägre eftersom man vet vilka krav som ställs och vilket ansvar man har som lärare.

Inställningen borde ändras och istället för att för att känna sig eller uppfattas som svag som adept ska det framhållas att det är en styrka att vilja ta hjälp, stöd och vägledning hos någon som både har mer kunskap och erfarenhet för att kunna göra sådant bra arbete som möjligt.

Men att det finns fallgropar kan vi också se, en stor brist är när de inblandade inte har samma syfte och mål eller när någon part inte har förstått vad de givit sig in på. Det är då som Boëthius skriver, man ska byta mentor. (1995 s.68) Men det tror vi kan vara svårt och det krävs mycket mod och en självsäkerhet för att våga säga att man vill byta mentor. Men har man bra argument och säger det på rätt sätt behöver ingen bli sårad.(a.a. s.68)

9.8 Metoddiskussion

Den stora utgångspunkten i vår undersökning var intervjudelen. Valet att fråga Sven var självklart eftersom vi var medvetna om att Sven hade varit mentor och hade ett stort engagemang och ett intresse för mentorskap. Med svens hjälp fick vi kontakt med Helena som hade varit adept hos Sven. Fördelen med att intervjua en adept och en mentor som har haft ett mentorskap ihop var att kunna se deras olika synvinklar och få ta del av vilka upplevelser de hade inom samma mentorskap. Resultatet av de båda intervjuerna visade att de båda var mycket samstämmiga i deras syn på hur mentorskapet hade fungerat. Detta gjorde att vi fick en komplett bild av hur ett väl fungerande mentorskap kan gå till. Nackdelen var att diskussionen av intervjuerna inte blev lika bred och omfattande som den kanske kunde ha blivit om intervjuerna hade varit oberoende av varandra.

Vi försökte även att få kontakt med andra lärare som hade haft erfarenhet av mentorskap. Vi frågade ett flertal lärare på olika skolor om dom själva varit mentor eller haft en mentor, eller om dom hade vetskap om någon annan som haft/ varit mentor. Men av de tillfrågade personerna var det ingen som själv varit eller hade haft en mentor och de kände inte heller till någon som hade varit eller haft mentor. Detta gjorde att vi förstod att mentorskap inte är särskilt utbrett i skolorna, inte i denna kommun i alla fall. Detta anser vi är beklagligt eftersom alla inblandade har så mycket att vinna på ett väl fungerande mentorskap. Därför tog vi kontakt med kommunen för att försöka nå någon ansvarig person som eventuellt kunde ge oss något namn på en adept eller en mentor, men även för ett försök att vidga oss inom detta område. Tyvärr visade det sig att det inte fanns någon person på kommunen som hade kunnskap eller var insatt om mentorskap inom skolvärlden. Vi blev hänvisade till att ta kontakt med något av de båda lärarförbunden, vilket vi också gjorde. Från det lärarförbundet vi kontaktade fick vi genast svar och vi fick ta del av dokument som bl.a. kommunen har upprättat om mentorskap inom skolan och det visar faktiskt att det finns avtal gjorda inom kommunen.

Detta tycker vi tyder mycket på att kommunen inte alls har ett intresse för att främja för mentorskap inom skolan. Naturligtvis kan man ta i beräkning den ofördelaktiga arbetsmarknaden som råder för tillfälligt för nyexaminerade lärare, men vi anser att den omedvetenhet om mentorskap och dess fördelar som även råder bland lärare visar att kunskapen och intresse inte finns i någon större omfattning.

En annan kontakt togs också med en rektor angående ett dokument om mentorskap som hade upprättats på en skola. Tanken med denna kontakt var även att vi hade tänkt tillfråga denna rektor om hans syn om mentorskap inom skolan. Men eftersom vi inte ens fick ett gensvar på vår förfrågan kan vi förstå att det inte fanns något intresse vare sig att besvara vår förfrågan eller för mentorskap i huvudtaget. Det är tydligt att det största intresset för mentorskap inom skolan drivs av några få lärare som har sett fördelarna med mentorskap för de nyexaminerade lärarna, men även att det finns mycket att vinna för dem som agerar som en mentor, nya erfarenheter och idéer väcks och man utvecklas av ett väl fungerande mentorskap.

När vi skulle intervjua mentorn och adepten diskuterade vi hur själva intervjusituationen skulle se ut. Vi kom fram till att vi skulle använda oss av öppna frågor (Stukat 2005 s.39) som bestod av ett visst antal huvudfrågor som hade underfrågor som intervjuerna kunde stödja sig på.

Frågeformuläret skickades ut i god tid för att Sven och Helena i lugn och ro skulle få fundera över och reflektera över sina svar eftersom deras mentorskapssamarbete var avslutad sedan flera år tillbaka. Det kan kräva en extra eftertanke för att komma ihåg något som skett för flera år sedan. Vi ansåg vidare att det bästa var om vi bägge var med på intervjuerna. Två personer uppfattar mera än en person och saker kan uppfattas på olika sätt och därför är två personer som intervjuar ett säkrare sätt för att få en mera korrekt tolkning av det som sägs under en intervju. Vi lät Sven och Helena göra valet av platsen där intervjun skulle äga rum. Detta för att de skulle känna sig så bekväm som möjligt i intervjusituationen.(a.a. s.40)

Före den första intervjun med Sven hade vi bestämt att vi skulle ta hälften av frågorna var för att vi båda skulle vara aktiva i frågeställningarna. Men eftersom frågeställningarna var ostrukturerade insåg vi under intervjuns gång att det skulle vara svårt för den andra att ta vid, eftersom frågorna inte besvarades efter den ordning det stod på papperet. Därför blev det att den som började intervjun ledde hela intervjun och den andra förde anteckningar och kompletterade med vissa följdfrågor. När den första intervjun var klar och vi summerade hur hela intervjun hade avlöpt insåg vi att detta var ett bra tillvägagångssätt, så därför gjordes den andra intervjun på samma sätt med ett gott resultat. Något annat vi upptäckte var att de omfattande anteckningarna som hade gjorts under den första intervjun gjorde det enklare att sammanställa resultatet till en löpande text. Därför, för att underlätta efterarbetet ännu mera efter den andra intervjun fördes det så mycket anteckningar som möjligt, vilket gjorde att efterarbetet med den andra intervjun underlättades ytterligare med tanke på de ostrukturerade frågorna.

I det stora hela fungerade vårt arbete med intervjudelen väldigt bra. Frågorna som ställdes gav oss genomgående och lättolkade svar på det vi undersökte och det vi ville ha svar på. Både Sven och Helena lyfte fram vikten av hur bra ett gott mentorskap inom skolan är. Vi kunde även genom deras bemötande förstå att de ansåg att vår studie om mentorskap är viktig i allra högsta grad för de nyexaminerade lärarna.

Vi togs emot av respekt och av ett stort intresse och Sven visade på stor professionalism, vilket delvis har bl.a. att göra med hans stora erfarenhet som pedagog och som många nyexaminerade lärare skulle ha stor nytta och kunskap av om det gavs större möjligheter för mentorskap. Mötet med Helena var också positivt, genom att hon själv var relativt nyutbildad hade hon en stor förståelse för vårt arbete, men även hon ansåg att det var av största vikt att fler nyexaminerade lärare får den möjligheten som hon fick genom mentorskapet.

Slutord

Vårt syfte som vi också uppnådde, var att få ta del av lärares erfarenheter och upplevelser av ett mentorskap. Efter att ha genomfört och avslutat denna undersökning har vi insett att det finns många fördelar att vinna i en bra mentorskapsrelation. Vi har fått många nya tankar och frågor kring mentorskap. När vi nu är nyexaminerade lärare är en mentor något vi kommer att vilja ha, men vi har insett att detta beror till stor del på skolornas prioriteringar.

Referenslista

Aili, Carola & Persson. Håkan & Persson. Kerstin (2003) *Mentorskap Att organisera skolans möte med nya lärare*. Författarna och studentlitteratur. Lund.

Boëthius, Monica (1995) *MENTORSKAP Hur och för vem?* Utbildningsbolaget brevskolan. Oskarshamn.

Carver, Cynthia L & Katz. Daniel S. (2004) *Teaching at the Boundary of Acceptable Practice: What is a New Teacher Mentor Do?* SAGE Publications.
<http://jte.sagepub.com/cgi/content/abstract/55/5/449> Hämtad 070926

Harrison, Jennifer & Dymoke. Sue & Pell. Tony (2006) *Mentoring beginning teachers in secondary schools: An analysis of practice* University of Leicester school of Education, Leicester, UK. Hämtad 070926

Hultman, Jöran & Sobel. Lena (1994) *Mentorn En praktisk handledning*. LT: s förlag. Helsingborg

Ingersoll, Richard M & Smith. Thomas M (2004) *Do teacher induction and mentoring matter?* SAGE Publications. <http://bul.sagepub.com/cgi/content/abstract/88/638/28> Hämtad 070926

Lindgren, Ulla (2005) *MENTORSKAP I SKOLAN en väg till utveckling*. Ulla Lindgren och Gleerups utbildning AB. Malmö.

Lärarnas Riksförbund (2003) *Läraryboken*. Lärarnas Riksförbund [u.o.]

Lärarnas Riksförbund. (U.å.) *Stöd de nyexaminerade lärarna. Lärarnas riksförbunds policy*. Stockholm. www.lr.se Hämtad 071019

Löwenborg, Lars & Gislason. Björn (2003) *Lärarens arbete*. Liber AB. Eskilstuna.

Magginson, David & Clutterbuck, David (2005) *Coaching och mentorskap*. Brain books. Jönköping.

Sternudd – Groth, M, (2005). Eget arbete eller självständigt arbete. Österlind, E. (Red), *Eget arbete –en kameleont i klassrummet* (s.181-201.) Studentlitteratur. Lund.

Stukat, Stefan. (2005) *Att skriva examensarbete inom utbildningsvetenskap*. Studentlitteratur. Lund.

Wallen, Göran (1996) *Vetenskapsteori och forskningsmetodik*. Studentlitteratur. Lund.

1994 års läroplan, Lpo 94 för det obligatoriska skolväsendet, förskoleklassen och fritidshemmet (2003 s. 12-29) *Läraryboken*. Lärarnas Riksförbund [u.o.]

Bilaga A. Intervjufrågor till en adept.

Intervjufrågor till en adept

1. Vad har du för utbildning?
2. Vilket år blev du färdig lärare?
3. När kom du i kontakt med begreppet mentorskap för första gången?
4. Minns du vad begreppet sa dig, fick du något intresse redan då för begreppet mentorskap?
5. Hade du andra erfarenheter innan du själv fick en mentor?
6. Berätta hur det gick till när du fick en mentor.
 - Av vilken anledning fick/valde du en mentor?
 - När togs beslutet angående valet om att ha/få en mentor?
 - Vems var initiativet?
 - Vilka var delaktiga i beslutet?
 - Krävdes det något för att du skulle vara berättigad till att få en mentor?
 - Hur gick valet av mentor till?
 - Problem på vägen?
 - Under hur lång tid hade du din mentor, vem bestämde tidsperioden?
7. Berätta vad mentorskapet innebar och betydde för dig?
 - Hur gick mentorskapet till i praktiken?
 - Vilka var fördelarna respektive nackdelarna, upplevde du, av att ha en mentor.
 - Vem bestämde och hur såg innehållet, strukturen och innehållet ut i handledningen?
 - Vad utgick mentorskapet ifrån, dig och dina erfarenheter/förväntningar och/eller din mentors kunskaper/erfarenheter?
 - Hur såg er arbetssituation ut, tog ni del av varandras arbetsplatser och arbetssätt?
 - Fanns det utrymme för spontana reflektioner tillsammans med din mentor?
 - Uppstod det konflikter någon gång, och i så fall hur löstes dem?
 - Hade rektorn någon delaktighet i mentorskapet?

- Skedde/sker någon uppföljning efter att mentorskapet avslutades, i så fall av vem/vilka?

7. Har mentorskapet haft betydelse för ditt fortsatta arbete, i så fall på vilket/vilka sätt?
8. Vilken egenskap anser du vara den viktigaste hos en mentor respektive en adept för att få ett väl fungerande mentorskap?
9. Vilka faktorer anser du vara viktiga för att få ett fungerande mentorskap?
10. Anser du att det är bra för en nyexaminerad lärare att ha en mentor?

Bilaga B. Intervjufrågor till en mentor.

Intervjufrågor till en mentor

1. Vad har du för utbildning?
2. Vilket år blev du färdig lärare?
3. När kom du i kontakt med begreppet mentorskap för första gången?
4. Minns du vad begreppet sa dig, fick du något intresse redan då för begreppet mentorskap?
5. Hade du andra erfarenheter innan du själv blev mentor?
6. Berätta hur det gick till när du blev mentor.
 - Av vilken anledning blev du mentor?
 - När togs beslutet angående valet om bli mentor?
 - Vems var initiativet?
 - Vilka var delaktiga i beslutet?
 - Krävdes det något för att du skulle få bli mentor?(utbildning, tid, lön eller andra krav från ex. rektor)
 - Vad betydde mentorskapet för din arbetssituation?
 - Hur gick valet av dig som mentor till?
 - Problem på vägen?
 - Under hur lång tid var du mentor, vem bestämde tidsperioden?
7. Berätta vad mentorskapet innebar och betydde för dig?
 - Hur gick mentorskapet till i praktiken?
 - Vilka var fördelarna respektive nackdelarna, upplevde du, av att vara mentor.
 - Vem bestämde och hur såg innehållet, strukturen och innehållet ut i handledningen?
 - Vad utgick mentorskapet ifrån, dig och dina erfarenheter/kunskaper och/eller din adepts förväntningar/erfarenheter?
 - Hur såg er arbetssituation ut, tog ni del av varandras arbetsplatser och arbetssätt?

- Fanns det utrymme för spontana reflektioner tillsammans med din adept?
- Uppstod det konflikter någon gång, och i så fall hur löstes dem?
- Hade rektorn någon delaktighet i mentorskapet?
- Skedde/sker någon uppföljning efter att mentorskapet avslutades, i så fall av vem/vilka?

8. Har mentorskapet påverkat ditt fortsatta arbete, i så fall på vilket/vilka sätt?
9. Vilken egenskap anser du vara den viktigaste hos en mentor respektive en adept för ett väl fungerande mentorskap?
10. Vilka faktorer anser du vara viktiga för att få ett fungerande mentorskap?
11. Anser du att det är bra för en nyexaminerad lärare att ha en mentor?
12. Har du som lärare någon glädje av att ha varit mentor?

Bilaga C. Missivbrev till en mentor.

Hej!

Den planerade intervjun kommer äga rum den--/--07 kl.--. Syftet med intervjun är att få ta del av dina erfarenheter och upplevelser omkring mentorskap som mentor åt en nyexaminerad lärare. Resultatet kommer att vara anonymt och användas i en uppsats angående mentorskap, där naturligtvis du har möjlighet att ta del av det färdiga resultatet. Eftersom detta är en frivillig intervju och andra kommer att kunna ta del av den genom undersökningen, har du rätt att när som helst avsäga din delaktighet.

Intervjun beräknas pågå i ca 1-1.5 timme och den kommer att spelas in på band. Ett svar önskas som bekräftar att du delgivit den här informationen och därmed också godkänner den kommande intervjun till någon av nedanstående e-mail adresser.

Undersökningen kommer att avrapporteras som ett examensarbete inom ramen för lärarutbildningen.

M v h.

Maria Andersson

xxxxxxxxxx.se

Tel:xxxxxx

Annelie Harrysson

xxxxxxxxxx.se

Tel:xxxxxx

Handledare: Gunnar Cardell

xxxxxxxxxx.se

Bilaga D. Missivbrev till en adept.

Hej!

Den planerade intervjun kommer äga rum den--/--07 kl.--. Syftet med intervjun är att få ta del av dina erfarenheter och upplevelser omkring mentorskap som mentor åt en nyexaminerad lärare. Resultatet kommer att vara anonymt och användas i en uppsats angående mentorskap, där naturligtvis du har möjlighet att ta del av det färdiga resultatet. Eftersom detta är en frivillig intervju och andra kommer att kunna ta del av den genom undersökningen, har du rätt att när som helst avsäga din delaktighet.

Intervjun beräknas pågå i ca 1-1.5 timme och den kommer att spelas in på band. Ett svar önskas som bekräftar att du delgivits den här informationen och därmed också godkänner den kommande intervjun till någon av nedanstående e-mail adresser.

Undersökningen kommer att avrapporteras som ett examensarbete inom ramen för lärarutbildningen.

M v h.

Maria Andersson

xxxxxxxxxx.se

Tel:xxxxxx

Annelie Harrysson

xxxxxxxxxx.se

Tel:xxxxxx

Handledare: Gunnar Cardell

xxxxxxxxxx.se

Bilaga E. Brev till kommunen.

Hej!

Vi håller på att göra en undersökning om mentorskap inom skolvärlden, mellan lärare. Vi skulle behöva information om detta. Det vore även bra att få veta vem vi kontaktar om vi har vidare frågor. Tack på förhand!

Annelie Harrysson och Maria Andersson

Maria Andersson

xxxxxxxxxx.se

Tel:xxxxxx

Annelie Harrysson

xxxxxxxxxx.se

Tel:xxxxxx

Handledare: Gunnar Cardell

xxxxxxxxxx.se

Bilaga F. Brev till ett lärarförbund.

Hej!

Vi är två högskolestudenter på xxx. Vi arbetar med ett examensarbete som berör mentorskap. Vi skulle vilja veta om man i xxx har några riktlinjer vad gäller mentorskap inom skolan (mellan nyexaminerad lärare och lärare)och det finns någon möjlighet för oss att få ta del av dem. Vi har även ställt frågan till xxx kommun men fick ingen respons därifrån.

Mvh Maria Andersson
xxxxxxxxxx.se

Annelie Harrysson
xxxxxxxxxx.se

Handledare: Gunnar Cardell
xxxxxxxxxx.se

Bilaga G. Brev till en rektor.

Hej!

Vi går på lärarprogrammet på högskolan här i xxx och skriver nu examensarbete som handlar om mentorskap i skolan. Vi har intervjuat en lärare på er skola, som berättade om att er skola har utformat ett dokument angående mentorskap. Detta dokument utformades för ett antal år sedan av lärare och skolledning. Vi vill gärna ta del av dokumentet för att studera hur ett mentorskap kan vara uppbyggt på en skola.

Mvh

Maria Andersson Annelie Harrysson

Maria Andersson

xxxxxxxxxx.se

Tel:xxxxx

Annelie Harrysson

xxxxxxxxxx.se

Tel:xxxxxx

Handledare: Gunnar Cardell

xxxxxxxxxx.se

