



## **MENTORSKAP FÖR LÄRARE**

**Författare: Dina Ebbeson och Åsa Pettersson**  
**Handledare: Gunilla Levén**

**Enskilt arbete i Pedagogik 10 poäng, fördjupningsnivå 1**  
**10 p Uppsats**  
**Institutionen för Individ och Samhälle**  
**Januari 2003**

**Arbetets art:** Fördjupningsarbete i pedagogik, 10 p.

**Titel:** Mentorskap för lärare

**Sidantal:** 45

**Författare:** Dina Ebbeson & Åsa Pettersson

**Handledare:** Gunilla Levén

**Datum:** Januari 2003

## Sammanfattning

**Bakgrund:** Vårt gemensamma intresse för vuxenlärande och skolans framtid, har lett till att vi format ett arbete kring innebörden av mentorskap för nytexaminerade lärare. Vi tror att mentorskap är en bra metod för att behålla nytexaminerade lärare inom skolan och vår förhoppning är att detta skall höja kvaliteten. Den grekiska mytologin anses vara mentorskapets ursprungskälla. Då liksom idag, ansågs mentor ha en bredare roll än att enbart vara lärare. Historiskt har mentorskapet präglats av att en oftast yngre novis blivit ledsagad av en äldre mer erfaren person. Dagens mentorskap handlar om att föra visdom vidare och om personlig och professionell utveckling. Inom vissa yrkesområden anses det idag att mentorskapsrelationen bör vara jämställd.

**Syfte:** Syftet med denna studie är att undersöka mentorers och blivande mentorers uppfattning om mentorskap för nytexaminerade lärare i grundskolan. Med nytexaminerade lärare avses i den här studien förskollärare och grundskollärare.

**Metod:** Utifrån syfte och frågeställningar har vi valt att utföra vår studie med en hermeneutisk utgångspunkt. Vi har utfört sex stycken kvalitativa intervjuer, då vårt intresse var att undersöka lärares uppfattning om mentorskap.

**Resultat:** I studien framkommer en medvetenhet kring mentorskapets påverkan på vuxenlärande. Denna påverkan sker genom mentorskapsrelationen, där ett ömsesidigt utbyte av erfarenheter och kunskaper kan äga rum. Här uppstår en dialog som kan leda till reflektion och lärande i form av bland annat socialiseringen in i yrket. Mentorskapets innebörd är att den nytexaminerade läraren skall, med stöd från mentor, erhålla möjligheter att utveckla den egna yrkesrollen. Mentorskapet anses vara en nödvändighet för att kunna behålla nytexaminerade lärare. Mentorskapet utvecklar en beredskap för framtiden som kan leda till en positiv utveckling för skolan. Förhoppningen är att stödet som den nya läraren får under det första yrkesverksamma året, skall göra yrket mer attraktivt. Utvärdering av mentorskapet anses vara mentor och adepts gemensamma ansvar. Det finns även ett arbetsgivaransvar när det gäller utvärderingen vilket inbegriper medarbetarsamtal och utvärdering av adepts första yrkesverksamma år.

# Innehållsförteckning

<b>Inledning</b> .....	<b>1</b>
<b>Bakgrund</b> .....	<b>2</b>
Mentorskapets historiska perspektiv .....	2
Mentorskap idag .....	3
Vuxenlärande .....	6
Utvärdering .....	8
Olika former av mentorskap .....	9
Dokument och avtal .....	11
<b>Syfte och frågeställningar</b> .....	<b>13</b>
<b>Metod</b> .....	<b>13</b>
Metodval .....	13
Urval .....	14
Datainsamling .....	15
Bearbetning och analys av data .....	15
Trovärdighet .....	16
<b>Resultat</b> .....	<b>18</b>
Vuxenlärande i mentorskap .....	18
Mentorskapets innebörd .....	22
Att utvärdera mentorskap .....	30
<b>Diskussion</b> .....	<b>31</b>
Vuxenlärande i mentorskap .....	32
Mentorskapets innebörd .....	36

Att utvärdera mentorskap ..... 40

**Avslutande diskussion .....43**

**Litteraturförteckning**

**Bilagor**

## **Inledning**

Samhällsdebatten idag är intensiv när det gäller lärares arbetssituation. Fransson och Morberg (2001) menar att lärare ofta känner oro över arbetssituationen eftersom den är stressig och att man har för få resurser. För att vi skall få en bra skola, tror vi att det är viktigt att skolan har förmågan att behålla dem som redan arbetar där, men även att det finns nya lärare att rekrytera. Kvaliteten inom skolan är beroende av en kontinuitet som kan vara svår att finna när omsättningen på personal är hög. Organisationen och dess struktur behöver förändras för att göra läraryrket attraktivt och för att få utvecklande arbetsplatser där det livslånga lärandet är en del av yrkeskulturen.

Våra tankar kring hur man kan förändra lärares arbetssituation till det bättre har väckts dels genom samhällsdebatten, men även genom egna och bekantas erfarenheter. Vi har båda mött människor som redan efter en kort tid i det nya yrket som lärare, har valt att sluta arbetet på grund av den allt för påfrestande arbetssituationen. Det förekommer att lärare väljer att inte arbeta inom det yrke de utbildat sig till, trots flera års studier. Denna utveckling väcker många funderingar kring våra barns, skolans och vårt lands framtid. Allt ansvar och alla plikter som skall fyllas, nya relationer med elever, arbetskamrater, måluppfyllelse, det administrativa arbetet etcetera kan vara påfrestande för den nyutexaminerade läraren. Det är en sak att vara lärarelev och en helt annan att stå där ensam, med ansvaret för en hel klass elever och deras lärande. Kompetent personal som trivs inom skolan och får möjligheter att utvecklas inom det egna yrket är en viktig grundpelare, samt att läraryrket görs så attraktivt att rekryteringen underlättas.

Vi tror att mentorskap kan vara ett sätt av många att öka lärares trivsel i skolan. Mentorskapet kan användas för att förbättra kvaliteten inom yrket. Läraren får stöd när hon eller han behöver det som mest, det vill säga den första tiden inom ett nytt yrke. Fransson och Morberg (2001) menar att ömsesidigt förtroende är en del av mentorskapet. I mentorskapsrelationen sker en utveckling för både mentor och adept. En bundsförvant, i det här fallet en mentor, är alltid viktig att ha, särskilt den första tiden, till dess att man blir trygg i den egna yrkesrollen och ”varm i kläderna”. En arbetsplats där individerna känner sig trygga, blir en arbetsplats med ett gott arbetsklimat och en god atmosfär.

Att få fungera som mentor är en ära. /.../ Det är ett unikt privilegium att få hjälpa en annan människa att lära sig, att besitta den visdom som kan hjälpa andra och att ha någon i sin närhet som kan dra fördel av den visdomen. (Bell, 1997, s.30)

## **Bakgrund**

### **Mentorskapets historiska perspektiv**

Den grekiska mytologin anses vara mentorskapets ursprungskälla. När Odysseus skulle ge sig ut i det trojanska kriget, år 1200 f.Kr., utsåg han en nära vän som hette Mentor, till att ta vara på hans son Telemachos och dennes intressen. Odysseus valde ut en nära vän till familjen som han hade förtroende för, att se efter hans enda arvinge. Mentor fungerade som en rådgivare för Odysseus son och var vis och pålitlig (Bell, 1997; Franzén & Jonsson, 1994). Mentor hade alltså en bredare roll och uppgift än att enbart vara lärare (Boëthius, 1995). Den som utsågs till mentor var ofta en nära vän till familjen. I dagens mentorskap är vänskapen en viktig byggsten, då den är nödvändig för att kunna skapa den grundläggande trygghet som behövs för att kunna lära. Denna vänskap skall generera den ovillkorliga och lojala acceptans som mentor bör känna gentemot adepten (Bell, 1997).

Principerna för mentorskapet har funnits genom tiderna. Förr var det vanligt att benämna mentorskapet som ett mästare-lärling system, vilket förekom inom skråväsendet. Lärlingen var helt beroende av mästarens goda vilja, vilket inte var så bra alla gånger för lärlingens utveckling inom yrket. Denna variant av mentorskap handlade mestadels om att bli duktig i det egna hantverket. Den industriella revolutionen medförde en förändring i hur samhället såg på skråväsendet och förhållandet övergick till att bli arbetsgivare och anställd. Det ledde till att arbetsgivare och anställd kom i konflikt, då arbetsgivarens främsta syfte blev lönsamhet (Buckhöj-Lago & Lindgren, 1999; Franzén & Jonsson, 1994). Under den här tiden var klasstillhörighet och kontakter avgörande faktorer för om man skulle få tillfälle att lära sig saker. Det förekom vad man kan kalla ett spontant mentorskap, där mer erfarna kollegor kunde ge användbara tips för karriären (Buckhöj-Lago & Lindgren, 1999).

Begreppet mentorskap etablerades först på 1970-talet i Sverige och då främst inom näringslivet. Ju större företagen blev desto större betydelse fick den personliga kontakten som etableras genom mentorskapet. Syftet var att komma ifrån de opersonliga kontakterna som lätt uppstod i de stora företagen i och med den tillväxt som rådde. Näringslivet ville ha företag där

personalen utvecklades inifrån och detta menade man kunde mentorskapet erbjuda. Målet var givetvis att få så stor tillväxt som möjligt (Murry & Owen, 1992).

## **Mentorskap idag**

Dagens mentorskap handlar både om personlig och professionell utveckling (Franzén & Jonsson, 1994). Mentorskap innebär att föra visdomen vidare, ”...att hjälpa en annan människa lära.” (Bell, 1997, s.22 Författarens kursivering). Det handlar om att mentor ska hjälpa adepten att utvecklas. Det är en ledsagande relation med ett ömsesidigt sökande. Mentorskapet är ett förhållande befriat från makt, det vill säga det handlar om att tillsammans söka lärandet på ett vänskapligt sätt, ett ”... maktbefriat lärande.” (Bell, 1997, s.28). Lärande i mentorskap är en växande och utvecklande process. Mentor och adept är kollegor och ömsesidig respekt är en nyckel. Det gäller för mentorn att veta när denne skall hjälpa till och när det är bättre att låta adepten få prova själv. Det gäller också att se upp för ”beroendefällan”. Ofta startar mentorskapet med att mentor och adept i någon grad är beroende av varandra. Målet är givetvis att skapa en relation där ett ömsesidigt beroende finns. Om det råder obalans i beroendet leder det ofta till bekymmer, adepten känner vanmakt och mentorn upplever en makt som inte är äkta och framförallt inte hör hemma i mentorskapet (Bell, 1997).

Mentorskapet handlar om att föra något vidare ett betraktelse sätt, kunskaper etcetera. ”Passing the Torch.” (Jonson, 2002, s.1). Det handlar om att adepten skall bli vägled, inte styrd. Ett sätt att se på mentorskap är att mentorn inte skall döma eller värdera adepten. Mentorskapet är ”...en modell för den som stöder och följer, som leder och råder...” (Boëthius, 1995, s.7). Ett annat sätt att betrakta mentorskapsrelationen är att det bör råda en öppen kommunikation, med en tillåtande miljö där både positiv och negativ kritik får lov att ges. Detta för att mentor och adept skall kunna skapa en fungerande relation (Hultman & Sobel, 1994). Det är viktigt att tid avsätts för mentorskap. Även mentor behöver stöd, uppmuntran och feedback i sin roll i mentorskapet (Jonson, 2002).

I Lindgrens akademiska avhandling (2000) framkom det i en av studierna att mentorer betonade vikten av att kunna dela med sig av kunskaper och erfarenheter, adepterna betonade istället målmedvetenhet och öppenhet som de viktigaste bitarna i sin roll i mentorskapet.

Lindgren (2000) har i sin studie kring ett mentorskapsprojekt kommit fram till att utifrån de erfarenheter och de upplevelser de medverkande i projektet har fått, visade det sig att de flesta adepter och samtliga mentorer tror på mentorskapets effekter. Dessa kan vara bättre självförtroende, ökad självkänedom, ökad förmåga att lyssna, samtala och analysera. Det framkom även att man tyckte att mentorskapet skulle vara ett bra komplement till den traditionella undervisningen. Lindgren menar att forskning om mentorskapet och dess eventuella pedagogiska och personliga utvecklingsmöjligheter bör fördjupas inom skolans värld (Lindgren, 2000).

I Lindgrens studie (2000) utfördes en utvärdering gällande ett mentorskapsprojekt, vilken visade att adepter och mentorer ansåg att projektet lett till ökad personlig utveckling, ökad självkänedom och förmåga att lyssna samt att analysera. Mentorskapet satsar framförallt på adepters utveckling, men i projektets natur ligger det ömsesidiga lärandet och utvecklingen, vilket resultatet visar, då mentorer uttrycker samma upplevelser som adepter. Både adepter och mentorer uttryckte att de upplevde projektet som värdefullt och meningsfullt för den egna utvecklingen.

Inom organisationen är det ledningen som har det övergripande ansvaret när det gäller samtliga mentorskap, men det är av yttersta vikt att mentorskapet är väl förankrat bland samtliga medarbetare. Det skall finnas tydliga mål och syften med mentorskapet som är väl kopplade till varje arbetsplats. Kriterier för urval av adepter och mentorer bör fastställas och så kallade intraprenörer bör utses, det vill säga en övergripande ansvarig för mentorskapet inom organisationen. Ett mentorskap bör vara en långsiktig satsning (Franzén & Jonsson, 1994).

### **Mentor**

En mentor idag är en förebild, rådgivare, lärare och vän. Att vara mentor innebär att anta olika roller. Som samtalspartner bollar man tillbaka frågor till adepten, så att denne får chans att själv fundera och det är då viktigt att ställa frågor som gör att adepten ges möjlighet till egen eftertanke. Kontaktbyggaren hjälper adepten att etablera nya kontakter som kan tänkas komma till nytta i arbetet, genom att presentera adepten för medarbetare. ”Öppna gärna dörrar, men gå inte före!” (Hultman & Sobel, 1994, s.29). Mentorn agerar också som inspiratör då denne uppmuntrar, ger förslag och hjälper till. Det är dock viktigt att ge adepten eget handlingsutrymme. En mentor skall också skapa tillfällen som genererar utmaningar och



inlärningstillfällen, vilket mentor gör i egenskap av tränaren (Hultman & Sobel, 1994). En mentor är en människa som är trygg i sig själv, har ett gott självförtroende och har en förmåga att skapa en helhetssyn (Franzén & Jonsson, 1994). Mentorn bör inte vara ute efter att själv visa upp vad han eller hon kan, utan vara mer inriktad på att hjälpa adepten. Det handlar om att lära ut, inte att undervisa. En mentor skall inte överföra kunskap, utan stå till förfogande genom vägledning i form av förslag och idéer (Bell, 1997).

Det finns många skäl till varför en kollega är bra att ha som mentor. Kollegan finns där i den egna miljön och är därför lätt att nå om det uppkommer något i det dagliga arbetet som behöver diskuteras. Båda två arbetar i samma miljö, har övergripande samma målsättning och arbetar efter samma policy. Det är därför lätt att relatera till varandras arbete (Jonson, 2002).

En mentor i skolans värld kan hjälpa en lärare som är ny på en skola att lära känna denna skolas kultur, personal och elever. Mentorn kan erbjuda sitt sociala, emotionella och intellektuella stöd. En god mentor är skicklig som lärare, en god lyssnare och känslig inför den nya lärarens behov. Mentorn innehar också förmågan att överföra effektiva lärarstrategier och har bra kontroll över hur läroplanen involveras i målen och det dagliga arbetet. Mentorn bör ha en förståelse för att en rad olika lärarstilar och undervisningsmetoder är användbara. Den gode mentorn är inte dömande (Jonson, 2002).

### **Adept**

Att vara adept innebär att ha en genuin egen vilja att lära och även att kunna ta emot råd. Adepten bör vara aktiv och ställer frågor till mentorn. Eget engagemang är en förutsättning för personlig och yrkesmässig utveckling (Hultman & Sobel, 1994). I Lindgrens studie (2000) framkom det att adepter och mentorer med erfarenhet av mentorskap menar att adepter bör var målmedvetna och visa öppenhet i mentorskapsrelationen. Adepter påpekar att det är viktigt att tiden för samtal är tillräcklig för att hinna ställa frågor och ha meningsfulla diskussioner.

### **Relationen**

Mentorskapets kärna idag är relationen, alltså en jag-du relation, bestående av mentor och adept. Den ena parten är den mer erfarna mentorn och den andra parten är adepten, vars vilja är att utvecklas. Mentorskapsrelation bör vara en "...fri och oberoende relation som bygger på ömsesidig respekt, förtroende och tillit." (Buckhøj-Lago & Lindgren, 1999, s.11). I denna

jämbördiga relation är det alltid adepten som bör stå i fokus och samtalen sker med utgångspunkt från adeptens frågeställningar. Mentorn skall agera bollplank för adeptens reflektioner och analyser. Om relationen fungerar som den skall, så kommer båda två att lära sig utifrån samtalen (Buckhöj-Lago & Lindgren, 1999).

Det framkommer i Lindgrens studie (2000) att mentor anses ha ansvaret för att inleda relationen. Relationen är grundläggande i mentorskapsprocessen och mentor har huvudansvaret för att relationen utvecklas. Mentor startar med att visa tillit gentemot adepten, vilket då förhoppningsvis leder till att adepten visar tillit tillbaka. Något som är grundläggande för de flesta människor är behovet av att någon tror på deras förmåga och har förtroende för dem, vilket leder till en ökad självkänsla. Det framkom även av intervjuerna att man förväntade sig att den relation som mentorskapet innebär, skall leda till en vänskaplig- och yrkesmässig relation, som bygger på ömsesidig respekt och förtroende (Lindgren, 2000).

Det är även viktigt att det råder en öppenhet kring de regler som gäller för både adept och mentor för att relationen skall fungera. För att kunna skapa ett öppet och ärligt utbyte av tankar och idéer, krävs det inom relationen bland annat tystnadsplikt, lojalitet, öppenhet och ärlighet (Hultman & Sobel, 1994). Genom relationen kan mentor skapa tillfällen för vägledning, därför är det viktigt att denna relation vårdas och det är mentorns huvudansvar att göra detta (Bell, 1997).

Lindgren (2000) har utfört en studie med mentorer och adepter, där frågan ställdes; vilken eller vilka faktorer som gör en mentorskapsrelation möjlig. Resultatet visade att adepter och mentorer var överens om att det framförallt var viktigt att känna tillit, förtroende och ömsesidig respekt för varandra. Dessa faktorer ses som grundläggande i mentorskapsrelationen. Öppenhet och ärlighet ansågs också vara viktiga delar i relationen. Faktorerna ovan krävs för att det skall infinna sig en genuin samhörighetskänsla mellan adept och mentor. Om dessa faktorer inte finns, kan det förmodligen leda till minimal utveckling av relationen.

## **Vuxenlärande**

Mentorskapet handlar om att underlätta den vuxnes lärande. Den som är en bra lärare för barn är inte nödvändigtvis en bra vuxenlärare. Det gäller för mentor att komma ifrån synen på undervisningen där de traditionella rollerna varit att läraren är auktoritär och eleven är

ödmjuk. En mentor måste grunda synen på lärande utifrån kunskaper om vuxenlärande samt att arbeta på en relation där mentor och adept är jämställda, ”...en samarbetande lärande relation” (Jonson, 2002, s.100). Det är viktigt att komma ihåg att individen själv bestämmer över det egna lärandet (Bell, 1997).

Det handlar i mentorskapet om att skapa ett samarbetslärande partnerskap, vilket bör var grundat i kunskaper om den vuxnes lärande (Jonson, 2002). Knowles (1980) har formulerat teorier i ”...andragogik-läran om hur vuxna lär sig.” (s.43). Han skilde ursprungligen andragogik från ”...pedagogik-läran om hur barn lär sig.” (s.43), men menade med tiden att det är två modeller som skiljer sig åt när det gäller hur man förhåller sig till lärande. Enligt Knowles går det bra att använda sig av andragogiken både när man arbetar med vuxnas, barns och ungdomars lärande (Knowles, 1980). Det är ytterst viktigt att mentorn behandlar adepten jämställt och att båda är lika delaktiga i mentorskapsprocessen (Bell, 1997).

Den vuxna människans intressen och behov motiverar henne eller honom att söka kunskap. Därmed är mentorskapets utgångspunkt adeptens behov och intressen. Det handlar om att lära sig saker som är livs- och arbetsrelaterade. Därför är mentorskapets placering i arbetslivet lämplig. Den största resursen i den vuxnes lärande anses vara erfarenheten. Därför bör mentor och adept ha gemensamma utgångspunkter som de kan utgå ifrån i sina samtal och tillsammans analysera. Vuxna som befinner sig i lärande situationer, utgår från de egna erfarenheterna och tar fram dem i en lärande relation. Den vuxne lär bäst när han eller hon är aktiv i lärosituationen, självstyre är viktigt. Det är därför som en mentor skall verka för att adepten själv är aktiv i mentorskapet (Knowles, 1980). Lärande är grunden i mentorskapet och det är viktigt att komma ihåg att individen själv bestämmer över det egna lärandet (Bell, 1997).

Mentorskapet är sådant att mentor skall skapa möjligheter och underlätta lärandesituationerna för adepten. Det är adepten själv som skall vara aktiv i det egna lärandet (Jonson, 2002). Adepten är den som främst bestämmer och styr det egna lärandet och mentor skall endast vägleda (Bell, 1997, s.43).

Mentorskapet är en pågående dialog, med ett ömsesidigt erfarenhetsutbyte och utbyte av kunskaper, som sker på en jämställd nivå mellan mentor och adept. Inom mentorskapet lär mentor och adept av varandra. Genom dialogen och det erfarenhetsutbyte som sker, så innebär

mentorskapet att man arbetar med överföring av kunskaper och erfarenheter (Franzén & Jonsson, 1994).

”Dialogen är en grundläggande plattform för bildandet av kunskap...” (Andersson, 2000, s.132). Dialogens mål är att finna den kunskap och den insikt som den som deltar i dialogen har, men kanske inte utvecklat fullt ut. Denna kunskap skall synliggöras genom frågor och svar som leder till reflektion och därigenom blir kunskapen synlig. Det handlar om att nå fram till teoretisk och praktisk kunskap om livet och världen. Dialogen anses vara mycket viktig för den mänskliga existensen. I samtalet och dialogen finns ett beroende som bör vara ömsesidigt (Andersson, 2000).

Ellström, Gustavsson och Larsson, (1996) menar att människan bär med sig vissa förkunskaper som formats som mönster hos individen. Mönstren består av tolkningar och handlingsmönster och dessa formar individens föreställning om hur världen fungerar. Lärande uppstår då dessa mönster bryts och förändras. I mötet med andra människor som också de bär med sig en förförståelse, med vissa mönster, uppstår en spänning. Denna spänning är det som leder till att vissa tankar och handlingar så att säga utmanas, vilket då kan medföra att individen omprövar de tolkningar och mönster som redan finns och dessa kan då förändras. Det måste alltså finnas en dynamik för att en process skall kunna uppstå, där förändring av synsätt skall kunna ske (Ellström, et al. 1996).

I den professionella utvecklingen av lärare vill man ta vara på individens utveckling som sker i yrkeskunnandet som lärare. Det som utgör den professionella utvecklingen går att finna i de normer, värderingar och ageranden som finns i lärarnas styrdokument. Kärnan i den professionella utvecklingen är att läraren har en förmåga till att agera automatiskt och kunna ta ställning, utifrån sin kunskap och erfarenhet (Fransson & Morberg, 2001).

## **Utvärdering**

Mentor bör inte utvärdera adeptens handlingar eftersom relationen i mentorskapet grundas på tillit och integritet. Det handlar om att kunna skapa en relation där tryggheten är så stark att det genererar ett klimat som är gynnsamt för lärande. Om en mentor skulle fungera som en utvärderare av adeptens handlingar skulle detta kunna leda till att adepten känner sig bevakad, vilket kan leda till att adepten inte upplever sig kunna ställa alla frågor som kommer upp. Det faktum att mentorn skulle fungera som utvärderare av adeptens handlingar skulle kunna

frambringa en rädsla för att vissa frågor är för enkla att ställa och att man kan känna sig oduglig (Jonson, 2002).

Det förekommer mentorskapsprogram där mentorn utvärderar adepten. Motiveringen till denna utvärdering är vid dessa tillfällen att mentorn är den enda som känner adepten så väl, att denna utvärdering gör adepten mest rättvisa, i förhållande till om en utomstående utvärderare skulle utvärdera adeptens arbets sätt (Jonson, 2002).

## **Olika former av mentorskap**

### **Interna mentorskap**

I stora organisationer är mentorskap inom organisationen vanligast. Det krävs då att både mentor och adept finns inom samma organisation. Syftet med mentorskap inom organisationen är organisationsutveckling, alternativt utveckling av en eftersatt grupp. Det organiserade mentorskapet är en relativt ny företeelse inom arbetslivet och intresset för mentorskapet ökar (Franzén & Jonsson, 1994). Spontana mentorskap kan uppstå om en nyanställd frågar eller erbjuds hjälp av en mer erfaren anställd (Jonson, 2002).

Ett mentorskap inom den egna organisationen kan vara att bygga nya relationer och att skapa nya kommunikationsvägar. Genom mentorskapet kan mentor och adept inom den egna verksamheten lära i arbetet, för att på så vis nå verksamhetens mål. Genom mentorskapet är individen med om att arbeta för en öppnare arbetskultur och ett öppnare klimat (Franzén & Jonsson, 1994).

Ett mentorskap kan användas som en metod för chefsutveckling, syftet kan vara att fånga in och träna upp blivande chefer. Mentorskap kan också vara en metod att utveckla medarbetare i form av person- och kompetensutveckling. Organisationens kultur påverkas alltid av ett mentorskapsprogram, därför är det viktigt med öppna kanaler organisationen igenom. Då mentor är en förebild i mentorskapet, är en förankring och en ständig feedback hos organisationens ledning bra att ha (Franzén & Jonsson, 1994).

### **Externa mentorskap**

I externa mentorskap är adepten alltid intern och mentorn extern. Syftet med att använda sig av ett externa mentorskap är att utveckla adepten som individ. Ett skäl till att använda sig av externa mentorskap kan vara att organisationen vill ha in lite nya idéer utifrån. Ytterligare ett

skäl till att använda sig av denna sorts mentorskap kan vara en vilja att förhindra att ett beroende förhållande mellan mentor och adept uppstår. Att beroendeförhållanden uppstår kan vara en risk om organisationen är liten (Franzén & Jonsson, 1994). Bell (1997) menar att det måste vara balans i beroendeförhållandet mellan mentor och adept. Relationen skall vara befriad från makt och kontroll.

### **Mentorskap mellan lärare och elev**

Nyckelbegrepp som används inom skolan idag är bland annat mentor, tutor och handledare. Det finns en variant av mentorskap i grundskolan som är till för att möta ”den nya lärarrollen” som utvecklas idag, vilket vänder sig till lärare och elev. Meningen med detta mentorskap är att lärare bör etablera ett nytt sätt att undervisa på. Läraren skall möta eleven där han eller hon befinner sig, för att hjälpa eleven att finna sin egen förmåga och våga lita på den i det egna lärandet. Det är svårt i dagens skola att skapa den form av mentorskap som är grundat på en jämställd relation mellan lärare och elev. Det finns i relationen ett inbyggt beroendeförhållande, då läraren i egenskap av auktoritet i det egna yrket och som vuxen har ett maktövertagande på eleven (Buckhøj-Lago & Lindgren, 1999).

### **Handledning och tutoring**

Buckhøj-Lago och Lindgren (1999) menar att handledning och tutoring är begrepp som ofta sammankopplas med olika organiserade utbildningssammanhang. Det finns en mängd olika former av handledning exempelvis yrkesanknuten och pedagogisk handledning samt studiehhandledning. Oavsett vilken form handledningen har, så syftar den till att bygga upp en viss kompetens hos den som blir handledd. Ofta är denna relation inte jämbördig, eftersom det nästan alltid förekommer någon form av påverkan från handledaren gentemot den som blir handledd när det gäller teorier och idéer som anses riktiga. Maktbalansen är ojämn i det att handledaren besitter en kompetens och ett kunnande som den som blir handledd inte har. Det uppstår ett beroendeförhållande, då eleven är beroende av handledarens positiva omdöme (Buckhøj-Lago & Lindgren, 1999).

Tutoring handlar främst om undervisning, begreppet är vanligt förekommande i USA. Tutoring innebär att en ledare (tutor) har ansvaret för en mindre grupp studenter, där eleverna själva skall ta hand om sitt lärande. Eleverna utgår från en problemställning som de själva skall söka svar på, några gånger per vecka träffar gruppen sin tutor, där de tillsammans diskuterar framsteg och eventuella svårigheter. Syftet med detta arbetssätt är att utveckla ett

kritiskt tänkande hos eleverna i ett meningsfullt sammanhang. Tutoring används som ett komplement till den ordinarie undervisningen (Buckhöj-Lago & Lindgren, 1999).

### **Den nyutexaminerade läraren**

Att vara nyutexaminerad lärare innebär en hel del ansvar. Arbetsuppgifter och ansvar är oftast lika stora för den nya läraren som för den lärare som arbetat i femton år. De flesta nyutexaminerade lärare känner sig väl förberedda med den utbildning de har och kan inte förstå sig det glapp som är mellan studietiden och verkligheten. Förväntningarna är höga inför det som komma skall. Det första arbetet leder ofta till mycket stress, då de ser att deras förberedelser i utbildningen inte varit tillräckliga, vilket i sin tur leder till att självförtroende och tilltron till den egna förmågan kan rasa (Jonson, 2002).

Det finns ett behov bland de nyutexaminerade lärarna att få stöd med att fokusera, analysera och dokumentera den egna lärarrollen. Den som kan ge stöd kan bland annat vara en mentor (Fransson & Morberg, 2001). En nyutexaminerad lärare har mycket att vinna på att träda in i en mentorskapsrelation. Oavsett hur bra grundutbildning denne fått, så möts läraren av en mängd nya erfarenheter så som nya elever, kollegor, föräldrar, en ny miljö, en ny kultur, outtalade regler och normer etcetera. Alla dessa nya saker kan komma som en chock för novisen när allt väller över henne eller honom (Jonson, 2002). Den oro som den ny utexaminerade läraren kan uppleva, beror ofta på att de egna föreställningarna om yrket inte stämmer med verkligheten (Fransson & Morberg, 2001). Mentorskap för nyutexaminerade lärare anses vara en bra metod att påbörja yrkeslivet med. Enligt Jonson (2002) har många deskriptiva studier och programutvärderingar gjorts som tydligt visat att

...en god mentor-adept relation är av betydelse för och gynnar den nya läraren, inte endast under det svåra första året utan även inför de kommande åren. (s.6)

### **Dokument och avtal**

#### **ÖLA 00**

Överenskommelse om lön och allmänna anställningsvillkor samt rekommendation om lokalt kollektivavtal (ÖLA 00) är ett avtal mellan Lärarnas Riksförbund, Lärarförbundet och Svenska Kommunförbundet. Här kan man läsa om introduktionsår för nyutexaminerade lärare. Grundtanken med ÖLA 00 är att kunna erbjuda nyutexaminerade lärare stöd av en erfaren lärare, en mentor, under deras första år i yrket (Fransson & Morberg, 2001). I ÖLA 00 finns det även ett bifogat skolutvecklingsdokument vilket benämns *En satsning till två tusen*.

Dokumentet *En satsning till två tusen* och ÖLA 00 ligger till grund för kommunens lokala kollektivavtal. Hur ÖLA 00 har används i praktiken skiljer sig mellan kommunerna beroende på hur de tolkat ÖLA 00 och hur de enats kring sakfrågor rörande avtalet (Lärarnas Riksförbund, Lärarförbundet & Svenska Kommunförbundet, 2000).

### **En satsning till två tusen.**

Det kan tyckas att mentorskapet har en naturlig plats inom skolans värld, men det är trots allt ett relativt nytt påfund där (Jonson, 2002). Dokumentet *En satsning till två tusen*, tar bland annat upp skolans syn på mentorskap. Det är också en överenskommelse mellan parterna om att nytexaminerade lärare skall inleda sitt första yrkesverksamma år, med ett introduktionsår. Denna introduktion sker med hjälp av en erfaren lärarkollega även kallad handledare eller mentor. Introduktionsprogrammet handlar om att handledaren eller mentorn skall följa, introducera och stödja den nyanställda läraren i hennes eller hans yrkesroll. Under introduktionsåret är läraren provanställd. När de tolv månaderna har gått är det upp till varje skolledare eller rektor att ta beslut om eventuell fortsatt anställning. *En satsning till två tusen*, handlar om att utveckla en beredskap i skolan för att kunna möta morgondagens krav. Det finns en vilja att ta till vara på erfarenheter och kunskaper för att på så sätt kunna behålla nya lärare i yrket, vilket bland annat kan göras med hjälp av dialogen i mentorskapet (Lärarnas Riksförbund, Lärarförbundet & Svenska Kommunförbundet, 2000).

### **Lokalt kollektivavtal**

I det lokala kollektivavtalet beskrivs betydelsen av mentorskap. Där tar man upp hur viktigt det är att få en erfaren kollega som hjälper till med att lotsa in den nya medarbetaren i den nya yrkesrollen. Det har upptäckts att mentorskapsrelationen har stor betydelse för att få nytexaminerade lärare att stanna kvar i yrket. Alla i enheten, arbetslaget och varje enskild medarbetare har ett stort ansvar för att hjälpa den nytexaminerade att få en bra start i yrkeskarriären. Enligt detta avtal skall det finnas ett introduktionsprogram för nya lärare i kommunen. Här beskrivs att alla nya medarbetare har rätt att erhålla en egen mentor. Det är rektorn och mentorn som skall komma överens om hur mentorskapet skall genomföras. Att tider fastställs från början är också viktigt. ”Avtalets syfte är att skapa gynnsamma förutsättningar för en fortsatt utveckling av skolan.” (X kommun, 2001, s.1).



## Syfte och frågeställningar

Syftet med denna studie är att undersöka mentorers och blivande mentorers uppfattning om mentorskap för nytexaminerade lärare i grundskolan. Med nytexaminerade lärare avses i den här studien förskollärare och grundskollärare.

Frågeställningarna är:

- På vilket sätt påverkar mentorskap vuxenlärande?
- Vilken uppfattning har mentorer om mentorskap?
- Hur påverkas mentorskapsrelationen om utvärdering sker?

## Metod

### Metodval

Vårt intresse och syfte är att undersöka mentorers och blivande mentorers uppfattningar om mentorskapet och därför har vi valt att använda oss av en hermeneutisk utgångspunkt och utföra en kvalitativ studie. Hartman (1998) menar att hermeneutiken undersöker människan och den värld hon lever i. Vi har alltså valt att använda oss av kvalitativ metod i vår studie. Kvalitativa undersökningar karaktäriseras av att man försöker förstå hur människor upplever sig själva och omgivningen. (Hartman, 1998). Vi valde att använda oss utav kvalitativa intervjuer eftersom vi tror att det skulle kunna ge oss fler och djupare svar på våra frågeställningar.

En stor fördel med intervjumetoden är dess flexibilitet. /.../ kan följa upp idéer, sondera svar och gå in på motiv och känslor på ett sätt som är omöjligt i en enkät. (Bell, 2000, s.19)

I hermeneutiska undersökningar finns en relativistisk sanning, eftersom förståelsen är relativ forskarens egen förförståelse, den egna sociala och historiska situationen (Hartman, 1998). I vår undersökning strävar vi efter att ha en medvetenhet kring den egna förförståelsen för mentorskap, vilket påverkar allt ifrån litteratursökningen till tolkning av materialet, kort sagt hela undersökningen. Vi menar att individen aldrig helt kan frigöra sig från de egna förväntningarna, åsikterna och värderingarna, men om man så långt som möjligt gör dessa synliga, kan man ompröva sina tolkningar. Vi tror att om vi är medvetna kring detta, kan vi använda den egna förståelsen på ett konstruktivt sätt i arbetet. Under arbetets gång har vi i våra diskussioner försökt att eftersträva detta. Hartman (1998) menar att tolkning är det sätt

på vilket man skaffar sig en förståelse kring andra individers livsvärld. När vi genomför vår undersökning och tolkar data på olika sätt, eftersträvar vi en förståelse kring hur varje individ uppfattar mentorskap. ”Hermeneutiken som metod handlar om att pröva tolkningar.” (Starrin & Svensson, 1994, s.85).

Vi vill förstå individens livsvärld. Livsvärlden är världen så som en person uppfattar den. Det är den värld i vilken hon själv, hennes medmänniskor och ting runt omkring henne har en bestämd mening. Denna mening är vad individen själv valt att tillskriva omvärlden (Hartman, 1998).

## **Urval**

Urvalet av respondenter är gjort ur en grupp med lärare, förskollärare och fritidspedagoger i en introduktionsutbildning i mentorskap inom en kommun. Respondenterna har i denna utbildning deltagit i ett antal föreläsningar och seminarium. När studien utförs befinner sig respondenterna i slutet av en ettårig utbildning som de genomfört parallellt med ordinarie arbete. Vi deltog vid en föreläsning i denna introduktionsutbildning och presenterade kort vårt syfte med studien. I samband med detta lämnade vi ut en skriftlig intresseanmälan (se bilaga 1) till vår studie, till samtliga närvarande deltagare i utbildningen. Det var 32 stycken anmälda till utbildningen, men vid detta tillfälle var cirka 5-8 personer inte närvarande. Trost (1997) beskriver detta sätt att få tag i respondenter som ett bekvämlighetsurval, vilket är en vanlig och praktisk metod. ”Det innebär att man tar vad man råkar finna...” (s.108).

Vårt syfte med intresseanmälan var att så många skulle anmäla sitt intresse, att vi kunde välja ut respondenter som representerade de olika lärarutbildningarna. Vi hade också förhoppningen att det i denna grupp skulle finnas dels respondenter som befinner sig i mentorskap och dels respondenter som inte har erfarenhet från mentorskap. Tanken med detta var att utifrån intresseanmälan, eventuellt kunna se olika bakgrundsfaktorer som kunde påverka undersökningens resultat. Kanske det skulle leda till att fler nyanser i resultatet framkom. Intresseanmälan resulterade i att fem stycken var intresserade av att delta i undersökningen. Den sjätte personen framkom genom så kallat snöbollsurval. Starrin och Svensson (1994) beskriver snöbollsurvalet som att man genom mötet med en person, får hjälp av denne med kontakten med ytterligare respondenter.

Respondenterna som deltog i undersökningen var förskollärare och grundskollärare. Erfarenheten av mentorskap varierar inom gruppen, här finns mentorer med erfarenhet av mentorskap och även blivande mentorer utan erfarenhet av mentorskap. Respondenter har erfarenheter från handledning av lärarstudenter. Vi informerade samtliga respondenter och berörda rektorer om samtyckeskrav och konfidentialitet. I och med detta erhöll vi respondenternas och rektoreernas tillåtelse att genomföra studien. Vi informerade även kort om studiens syfte. Samtliga intervjuer ägde rum på respektive respondents skola. Bell (2000) menar att ”Alla forskare bör vara inriktade på att uppfylla kravet på samtycke.” (s.39).

## **Datainsamling**

Vid utformandet av intervjuguiden (se bilaga 2) framkom inom varje frågeställning ett ämnesord som representerade respektive frågeställning. Dessa ämnesord kom sedan att bilda de tre övergripande ämnesrubrikerna. De intervjufrågor som sedan användes, skapades utifrån respektive frågeställning och ämnesrubrik. Vi hade en öppenhet inför att det eventuellt skulle komma att ske förändringar av ämnesrubrikerna under intervjuernas gång, eftersom intervjuerna var halvstrukturerade.

När man använder sig av halvstrukturerade intervjuer i en studie, öppnar det möjligheter för forskaren att naturligt följa upp med eventuella följdfrågor i samtalet med respondenten (Kvale, 1997). Vi hoppades på att med hjälp av följdfrågor och nyckelord som respondenterna använde, kunna fånga de svar vi behövde. Vi använde oss av halvstrukturerade intervjuer för att vi förväntade oss att de frågor man har som grund, kan fungera som stöd i det kommande analysarbetet, för att så småningom kunna besvara våra frågeställningar och vårt syfte med undersökningen.

Om man är ute efter specifik information bör man ha en viss struktur på sina frågor, annars är risken stor för att man får så mycket information att man går vilse eller inte vet vad man ska göra med den... (Bell, 2000, s.123)

## **Bearbetning och analys av data**

### **Utskrift**

Vi använde oss av bandspelare för att stärka reliabiliteten av utskriften från intervjuerna. Tillsammans bestämde vi tillvägagångssättet för arbetet med utskriften och därefter skrev vi ut tre intervjuer var. Då vi vid intervjutillfällena valt att använda oss av två bandspelare, underlättades arbetet. Vi valde två bandspelare för att underlätta arbetet med

transkriptionerna. Ytterligare en anledning var att försäkra oss om att få bandupptagningar från alla intervjuer ifall en bandspelare skulle gå sönder. Efter att ha skrivit ut intervjuerna, bytte vi helt enkelt material med varandra. På så vis korrekturlästes samtliga transkriptioner samtidigt som hela materialet lästes igenom.

### **Databehandling**

För att belysa mentorers uppfattningar om fenomenet mentorskap läste vi igenom transkriptionerna noggrant med utgångspunkt från intervjufrågorna, de övergripande frågeställningarna och syftet. För att erhålla en djupare och bredare förståelse för materialet valde vi att i arbetet med databehandlingen starta med att var och en läste in hela materialet själv. Därefter träffades vi och diskuterade vad vi kommit fram till och varför.

Understrykningspenna användes för att markera delar som speglade intervjufrågorna, vilket resulterade i att stickord synliggjordes. Samtliga transkriptioner bearbetades på samma sätt. Med utgångspunkt från transkriptionerna utfördes en utskrift där respektive respondents uttalanden kring mentorskap fanns med, vilka var relaterade till de övergripande frågeställningarna. Utifrån stickorden vi hittade i transkriptionerna så bildades kategorier. Under arbetets gång förändrades dock kategorierna, då vi upplevde att materialet förändrades, allteftersom vi bearbetade och läste transkriptionerna om och om igen. De kategorier som kvarstod när arbetet med databehandlingen avslutats, kom att bilda kategorierna i resultatet.

I arbetet med att sammanföra respondenternas åsikter i förhållande till forskningsfrågorna strävade vi efter att få ett så korrekt och renodlat resultat som möjligt, som speglade vad respondenterna sagt vid intervjutillfället. Kvale (1997) skriver om meningskoncentrering som betyder att man formulerar mer koncisa meningar från långa uttalanden från respondenterna. Det som sagts omformuleras till några få ord. ”Koncentrering av meningen innebär således att större intervjutexter reduceras till kortare och koncisare formuleringar.” (s.174). Trots att vi haft en medveten öppenhet om att det eventuellt kunde ske vissa förändringar av ämnesrubrikerna genom intervjuerna, så kvarstod dessa arbetet igenom.

### **Trovärdighet**

Patel och Davidson (1994) menar att forskaren måste försäkra sig om att han eller hon vet vad hon gör i en undersökning. Man bör veta att man undersöker det som avses att undersökas, det vill säga att validiteten är god.

Då intervjuerna är halvstrukturerade innebär det att vi använt oss av följdfrågor som uppkommer spontant i samtalet. Därför menar vi att om vi eller någon annan skulle använda sig av vår intervjuguide vid ett annat tillfälle, skulle detta inte ge exakt samma resultat, vilket inte heller är av intresse i kvalitativa studier.

Vi kan dock se att då vi använt oss av uppföljningsfrågor under intervjuerna och upprepat vad vi uppfattat som nyckelord, har det påverkat reliabiliteten i positiv riktning. Kvale (1997) menar att det särskilt i kvalitativa undersökningar lämpar sig att använda sig av frågor som prövar tillförlitligheten i respondentens svar och då verifierar intervjuarens tolkningar. Mätinstrument kan alltid omarbetas och förfinas, vi upplever dock att det varit tillräckligt bra för att vi skulle kunna besvara frågeställningar och syfte.

*Reliabilitet* eller tillförlitlighet är ett mått på i vilken utsträckning ett instrument eller tillvägagångssätt ger samma resultat vid olika tillfällen under i övrigt lika omständigheter. (Bell, 2000, s.89)

Kvale (1997) talar om validiteten hos resultatet i förhållande till själva intervjusituationen. Vi menar att trovärdigheten i detta fallet är relativt hög. Den som intervjuade upprepade och betonade de nyckelbegrepp som respondenterna använde sig utav, i ett försök att få respondenten att vidareutveckla de egna tankarna i ämnet. Som ett led i att fastställa validiteten i det som framkom i intervjusituationen, hade både den som intervjuade och den som satt bredvid huvudfrågor och syfte hela tiden aktuellt, för att säkert få fram data som senare kunde leda fram till att vi kunde besvara huvudfrågor och syfte. Vi frågade respondenterna om vi kunde återkomma om det visade sig att det fanns fler frågor att besvara, detta gick bra. Materialet var dock tillräckligt för att ge svar på våra frågor.

Ytterligare ett försök att stärka undersökningens trovärdighet gjordes i valet av intervjumiljö. Efter respondenternas önskemål skedde intervjuerna på respektive skola. Vi tror att detta fick dem att känna sig trygga i intervjusituationen. Val av plats för intervjuerna kunde eventuellt ha fastställts lite bättre, eftersom vi vid tre intervjutillfällen blev avbrutna. Eventuell påverkan på resultatet av intervjuerna från dessa avbrott ser vi dock som minimal. Bandspelaren stängdes av och då vi på nytt påbörjade intervjuerna, samlade vi ihop situationen genom att upprepa det vi talade om strax innan avbrottet. Det föreföll inte som att respondenterna blev störda utav avbrotten.

Starrin och Svensson (1994) talar om generalisering inom hermeneutiska undersökningar. Utförandet av intervjuer ökar insikten i hur en annan människa tänker och funderar, vilket leder till en ökad förmåga för att förstå den andre. Då man sammanställer kunskapen kring flera individer, kan man enligt Starrin och Svensson finna mönster som kan generaliseras till att gälla en grupp. I vår undersökning har vi kommit fram till hur mentorer och blivande mentorer uppfattar mentorskap. Vi menar att vår förståelse kring hur de ser på mentorskap kan vi använda oss av i andra situationer. Starrin och Svensson (1994) skriver att

...generalisering på metanivå – det specifika innehållet i den framtagna kunskapen kan inte generaliseras men däremot *insikten* i hur det kan te sig för en annan människa att leva under sina villkor. (s.87)

## Resultat

Vi har valt att gruppera resultatet efter de övergripande ämnesrubrikerna; vuxenlärande i mentorskap, mentorskapets innebörd och att utvärdera mentorskap samt efter de frågeställningar som användes i intervjuguiden (se bilaga 2).

### Vuxenlärande i mentorskap

#### Möte och dialog

I intervjuerna framkommer det att genom möten och i samtal, där pedagogiska diskussioner äger rum, får båda i mentorskapsrelationen möjligheter att se fenomen från olika håll. Respondenterna menar att man i samtal och dialog utgår ifrån det som har hänt och i dessa dialoger framkommer den andres synsätt. Pedagogiska diskussioner, menar respondenterna, utvecklar både mentor och adept. Det betonas att man bör vara jämbördig i mentorskapsrelationen. Genom pedagogiska diskussioner kan man öka sin kunskap och på så vis kan mentorskapet påverka vuxenlärandet.

...då det kommer någon som är nyutbildad som har fått nya influenser, då blir det att man, ger och tar, när man diskuterar /.../ då lär man sig utav varandra.

Å genom /.../ pedagogiska diskussioner /.../ blir man mer medveten. Och mer professionell.

Mentorskapet kan ses som ett möte mellan två människor. I detta möte samtalar mentor och adept med varandra. Reflektionen i samtalet framhålls som en väg till lärande, både den egna

reflektionen och reflektionen som sker tillsammans med en annan människa. Ytterligare ett sätt att se på samtalet i mentorskapet kan vara att endast genom att samtala med en annan människa, kan det leda till att de egna tankarna faller på plats.

...mentorskap det är mötet, att mötas /.../ att möta människor på ett bra sätt /.../ och få en dialog.

...genom reflektion, både enskilt och ihop med sin adept, det är ett väldigt bra sätt att lära sig på faktiskt.

### **Sammanlänkningen av teori och praktik**

I intervjuerna framkommer det att genom mentorskapet sker en sammanlänkning av de kunskaper och kompetenser som mentor och adept har, i denna fusion kan lärande ske. Mentor har både teoretiska och praktiska kunskaper. Adepten som är en nyutexaminerad lärare, har också denna teoretiska kunskap, men den är ofta av ett nyare slag. Adepten har även viss praktisk erfarenhet, men ofta inte den erfarenheten som mentorn har efter flera yrkesverksamma år. Genom mentorskapet kan mentor och adept sammanfoga de gemensamma erfarenheter och kunskaper som finns dem emellan.

De konkreta vardagssituationerna inom läraryrket kan genom mentorskapet användas i vuxenlärandet, men det är även viktigt att man knyter dessa konkreta situationer till teorin. Det handlar ofta i mentorskapet om att förmedlar det som inte teorin kan förmedla. Det framkommer att respondenterna anser att det som lärs ut på lärarutbildningarna inte alltid motsvarar verkligheten. Respondenterna menar att här brister det i länken mellan teori och praktik. De menar att här kan de bidra och underlätta adepternas lärande.

...för det är ju den biten man inte får i lärarhögskolan /.../ hur det är ute i verkligheten.

### **Andra perspektiv och nya idéer**

Mentorskapet kan användas som ett sätt att erhålla möjligheter att ta del av andra perspektiv, alltså att mentor och adept hjälper varandra att synliggöra skilda perspektiv. Respondenterna menar att det är viktigt att mentor inte kommer med färdiga svar, utan lyssnar på adepts åsikter och funderingar kring en situation. Att få möjligheten att ta del av en annan människas

sätt att se på saker och ting anses kunna utveckla det egna tänkandet och bidra till den egna utvecklingen av lärandet.

...just det här, att, hjälpa varandra att se saker ifrån olika håll. Att utveckla sitt tänkande. När du säger så, jag har inte tänkt, ur den synvinkeln. /.../ Att man kan, med hjälp av, bara att höra vad en annan tycker, byta perspektiv, och själv utvecklas.

Vikten av att det kommer in nya idéer i läraryrket framstår som ytterst eftersträvansvärd, då det för läraryrket framåt. Det framkommer i intervjuerna att när det kommer nyutexaminerade lärare, är det bra om deras idéer och åsikter tas tillvara. Det framhålls att om det erbjuds tillfälle för nya idéer så är det viktigt att man som lärare tar tillvara på dem. Här talar respondenterna om att lärare som arbetat en längre tid inom yrket, inte bör stagnera i det egna lärandet. Utveckling av den egna yrkesrollen måste ske kontinuerligt och i detta led även utveckling av organisationen. För att denna utveckling skall vara möjlig behövs influenser från nya lärare och dessa kunskaper och erfarenheter bör då användas på bästa sätt.

Vi då, som har varit ute länge, vi behöver det här, ja, spark i baken, så att vi kliver ur de gamla spåren, för de är ju inte alltid bäst, det finns ju många nya spår som är bra.

### **Lärande för mentor och adept**

När det gäller lärande för mentor och adept framkommer det att vuxenlärande i mentorskap ses som ett sätt för både mentor och adept att utvecklas och lära. Det handlar om att båda parter ger och tar i relationen för att lära sig något av varandra. Mentorskapet anses ge en möjlighet till ökad kunskap. Mentorerna anser att de lär sig mycket av adepterna då adepterna kommer utifrån med nya idéer. Detta uppfattas vara positivt, då det leder till utveckling av den egna yrkesrollen som lärare.

...uppdatera mig själv så att säga och nya tankar är ju friskt blod i ett arbetslag.

Mentorskapet kan ses som en chans för mentor och adept att få tillfälle att reflektera över den egna yrkesrollen, det egna tänkandet och handlandet. Egen reflektion och reflektion tillsammans, anses vara ett väldigt bra sätt att lära på. Reflektionen i sig, kan då leda till lärande och därigenom kan yrkesrollen utvecklas.



Det ger ju mej en chans också att reflektera över vad jag gör och hon frågar och jag får tala om att: Ja så här gör jag och varför jag gör så. Och, så jag lär mej själv väldigt mycket också, samtidigt som hon lär sig då hoppas jag.

### **Att dela med sig**

Ett sätt att se på mentorskap när det gäller vuxenlärande är att mentor, med oftast längre erfarenhet inom yrket än adepten, delar med sig av den egna kunskapen. Med hjälp av den egna erfarenheten, vill mentor bidra till att göra vägen lättare för adepten i den nya yrkesrollen. I intervjuerna framkommer det att mentorerna genom stöttning, vill bidra till att den nytexaminerade läraren, upplever att denne får det stöd som behövs för att kunna orka med den första tiden inom yrket. Tiden som nytexaminerad lärare anses vara mycket krävande och arbetsam. Respondenterna menar därför att det är viktigt att dela med sig av den egna erfarenheten, detta kan då vara ett sätt att bidra till att de nytexaminerade lärarna orkar med arbetet och får en vilja att stanna kvar inom yrket.

...det är en så tuff arbetssituation idag va, så att jag kände att det är viktigt att dela med sig av det som, som jag kunde bidra med att de inte hoppar av med en gång, utan att de känner att de får stöttning.

När det gäller yrkesrollens utformande framhåller respondenterna vikten av att adepten lär sig att inte ta alla problem personligt utan att hålla viss distans till yrket. Att ha en viss distans till eventuella problem anses vara ett sätt att överleva inom yrket. Om det händer att adepten stöter på svårigheter, så kan mentor relatera till liknande situationer som denne varit med om och på så vis avdramatisera händelsen något. Kanske det framkommer tips i de berättelser som mentor har, idéer som adepten kan använda sig av i det vardagliga arbetet.

...att dom lär sig att det här behöver jag inte ta åt mig. Det här är jobbet som sådant men inte jag personligen.

...lära sig lite grand, hm, inte smygvägar, men sådant där, att kliva förbi en del fällor kanske /.../ som kan bli jättesvåra om man sitter själv och inte vet hur man ska tackla det.

Synen på det livslånga lärandet framkommer i intervjuerna. Det framhålls att, även om man avslutat sina studier och inte längre utbildar sig i formell bemärkelse, så har individen ett kontinuerligt lärande och det sker en ständig utveckling. Respondenterna menar att människan

lär hela tiden, i olika situationer och i skilda miljöer. I mentorskapet sker det livslånga lärandet med hjälp av mentorskapsrelationen.

Det är ju ett ständigt lärande /.../ Det avstannar ju inte för att man har slutat att utbilda sig...

### **Socialisering inom yrket**

Lärandet i mentorskapet kan ses som ett sätt att socialiseras in på en arbetsplats eller i en yrkesroll. Genom mentorskapet vill man förmedla den tysta kunskapen som finns inom yrket. Detta kan göras genom att mentor delger sina tankar kring hur denna arbetsplats fungerar. På detta sätt erhåller adepter varje organisations specifika sätt att se på saker och ting. Socialiseringen kan också bestå av att socialiseras in i yrkesrollen och är då mer riktad mot samtal kring pedagogiska situationer, händelser som har ägt rum etcetera. Ett sätt att betrakta socialiseringen av adepten kan vara att hon eller han själv, utan en medveten påverkan från mentors sida, finner den egna lärarrollen.

...viktigt när man kommer till en ny arbetsplats att man får insyn i den arbetsplatsen; hur fungerar det, hur ser organisationen ut.

Att man ska utvecklas, att man ska bli säkrare i sin lärarroll. Att öka, professionaliteten. /.../ Inte påverka att jag vill att nu ska den bli som jag. Utan att hitta sin egen /.../ lärarroll.

Ytterligare ett sätt att betrakta socialiseringen på arbetsplatsen kan vara att mentorn vill påverka adepten att anamma det sätt som gäller på denna arbetsplats. Mentor förmedlar organisationens synsätt i ett försök att påverka adepten i en viss riktning. Då mentorn delger adepten organisationens policy framkommer även mentorns eget synsätt.

...ett bra mentorskap kan leda in en i andra tankebanor /.../ har man inte tänkt så förut, utan kommer till en skola där de tankarna finns och får dom förmedlat i sig och planterat i sig, så tror jag alltså att man, man får det synsättet.

## **Mentorskapets innebörd**

### **Vägledning**

Det framkommer i intervjuerna att mentorskapets innebörd anses vara att mentor skall leda adepten. Det bör vara en vägledning av sådan art att den uppfattas som frivillig av adepten.

Mentorskapet anses vara ett sätt att hjälpa nytexaminerade lärare att så snabbt och smärtfritt som möjligt finna den egna yrkesrollen. Den första tiden inom ett nytt yrke anses ha stor betydelse. En bra början borgar för en god fortsättning och därför är den viktig. Innebörden i mentorskapet är att det skall vara vägledning som bygger på frivillighet. Mentorskapet anses alltså vara ett sätt att stödja, hjälpa och uppmuntra en annan människa under en kortare period, om detta stöd efterfrågas av adepten. Mentorskapet ses som en chans för adepten att anamma det som passar denne, så att säga ”plocka russin ur kakan”.

...när man kommer till ett nytt ställe och in i ett nytt yrke, så ska man kunna få, viss vägledning, den vägledning som man själv önskar då, att kunna ha någon att fråga /.../ ja, få bekräftelse på att man gör bra saker...

...ett sätt att, hjälpa nya, nyblivna nyexade lärare att, komma in så fort som möjligt, och hitta sin egen roll. /.../ Början är ju jätteviktig /.../ att man inte står själv.

Ett sätt att se på mentorskap, som framkommer i intervjuerna är att det ses som en nödvändighet. Det är ett måste för adepten att ha en mentor i den första tiden i yrkeslivet, då den första tiden är så arbetsam. Mentorskapet ses som ett sätt för mentorn att genom stöttning för adepten, eventuellt kunna bidra till att denne väljer att stanna kvar inom läraryrket.

Jag tror egentligen att det är nödvändigt att ha en mentor för att man ska, jaa, orka med, klara sig igenom den här första tiden...

## **Tiden**

Något som genomsyrar samtliga respondenters svar, är betydelsen av tiden i mentorskapet. Det anses viktigt att det avsätts tid för samtal och tid till pedagogiska diskussioner. Det framkommer i intervjuerna att det är ett måste, att prioritera den tid som behövs för mentorskapet. Här syns även respondenternas uppskattning av att det från högre instans prioriteras att tid avsätts i detta syfte. Det framkommer i intervjuerna att då det från högre instans signaleras att mentorskapet bör prioriteras, så höjer det mentorskapets värde, men även yrkesrollen som lärare.

Väldigt utvecklande! Å just det här med att få tid. /.../ Nu har vi, en timme på oss, att bara prata om det. /.../ Eller man tar sig den tiden, framförallt. /.../ Man får tid för dom här pedagogiska diskussionerna som man inte annars får tid för.

## **Relationen**

Relationen anses vara en grundläggande del av mentorskapet. Utan relationen finns det inget mentorskap menar respondenterna. Relationen måste vara god. Den goda relationen framställs i intervjuerna som en relation där ömsesidigt förtroende råder och där både mentor och adept upplever att de vågar vara ärliga i relationen och säga vad de tycker och tänker. I intervjuerna talas det om sekretessen i mentorskapet. Ett sätt att se på detta är att det är en självklarhet att det som sägs inom mentorskapet, sägs i förtroende och stannar där. Om det skulle förekomma att den ofta outtalade överenskommelsen bryts, anses det påverka förtroendet i negativ bemärkelse.

Det är ju jätteviktigt. Har man inte en, bra relation, med förtroende för varandra, så är det ju inte meningsfullt.

Det är ju en självklarhet, att det som sägs under mentorssamtalet, det är inget jag för vidare. Det handlar om förtroende /.../ det som sägs mellan oss, det stannar mellan oss.

## **En ram i mentorskapet**

Det framkommer i intervjuerna att det är viktigt att veta vad som ingår i mentorskapsrelationen. Det behövs någon slags ram i mentorskapet, som båda varit del i att upprätta. Ramen man talar om här är, att samtalen i mentorskapet inte skall vara alltför vänskapliga, utan att man klarar av att hålla det pedagogiska samtalet i fokus. Respondenterna menar att man bör skilja på ”mentorsamtal” och andra samtal. När man samtalar i mentorskapet skall det man talar om, röra sig om det som berör mentorskapet så som yrkesrollens olika delar. Ett sätt att se på denna så kallade ram, kan vara att både mentor och adept redan i början av mentorskapet bör klargöra vad mentorskapsrelationen innebär. Redan då bör mentorskapets syften tydliggöras för båda parter. Det anses viktigt att både mentor och adept upplever att de har möjligheter att avbryta mentorskapet om de tycker att relationen inte fungerar.

...det ska vara pedagogiska samtal, det ska inte vara kafferep.

...att båda liksom vet precis vad den här relationen innebär, att man gör klart det ifrån början /.../ att det här är syftet med mentorskapet /.../ det är en yrkesmässig relation...

...man måste också ha rätten till att byta mentor när man känner att: Jag har inte förtroende för min mentor, eller om jag som mentor, när man känner att: Jag känner att personkemin finns inte...

### **Rollen som mentor**

I intervjuerna framkommer det att mentors roll är att vara stödjande, en samtalspartner och ett "bollplank". Mentor ska försöka komma med nya infallsvinklar i samtalet, lyssna och uppmuntra adepten i hennes eller hans försök att etablera sig i yrkesrollen. Ett sätt att se på rollen som mentor som framkommer i intervjuerna kan vara att se sig själv som en pusselbit, en liten men ändå viktig sådan. Som mentor är man en del i en helhet och mentorsrollen har betydelse för hur mentorskapet kommer att utformas. Respondenterna menar att de i egenskap av mentor, förmedlar en syn på mentorernas förhållningssätt i mentorskapet som ger adepten utrymme för att själv få tillfälle att komma med egna funderingar och frågeställningar.

...att vara ett bollplank /.../ att kunna kanske förmedla det som jag tycker, varit bra för, för mej, att inte styra, nej /.../ underlätta om jag kan.

...stödja den andre, så att den andre, klarar av det den ska göra, och försöka komma med andra infallsvinklar, i fall det kör fast. /.../ stödja på rätt sätt /.../ ge den andre möjlighet, att komma på lösningar.

### **Samtalspartner**

Det framkommer i intervjuerna att mentorn bör finnas där för adeptens behov, men det är adepten som skall avgöra vad som skall behandlas i mentorskapet. Mentors roll kan vara att om denne upptäcker att det är något som inte står riktigt rätt till, tar hon eller han upp detta i ett samtal. Tillsammans förs en diskussion mellan mentor och adept i ett försök att lösa eventuella problem. Mentorn kan då ställa frågor som leder till att adepten reflekterar. Om det händer att adepten befinner sig i svårigheter, så kan mentor vara den som ser situationen med andra ögon. Respondenterna menar att denna typ av stöd måste ges på ett taktfullt och på ett pedagogiskt sätt. Om det är mer allvarliga saker, vilka respondenterna finner svårt att ge exempel på, anses det vara rektors sak att samtala med adepten om detta.

...då behöver man ha någon som inte är inne i situationen, utan kan se, ställa frågor /.../ då tror jag liksom att då hjälper man dom att tänka själva.

Om det är något akut, då är det kanske rektors sak, om det är allvarliga grejer...

## **Rådgivare**

Ett sätt att se på mentorskapet som framkommer i intervjuerna är ett mentorskap där mentor ger adepten konkreta råd. På detta vis har mentorn en förhoppning att förmedla tankar och leda adepten i en viss riktning. Respondenterna menar ytterligare att mentorn har en vilja att förmedla ett förhållningssätt och erbjuder sin erfarenhet till adepten, om hon eller han efterfrågar denna kunskap på eget initiativ. Det är då upp till adepten att själv bestämma om denne vill anta mentorns erbjudande till hjälp eller inte.

...kan man hjälpa nån ny så tycker jag att det är, positivt /.../ Har han nytta av mig eller hon då, så lyssnar jag gärna.

Du måste tänka på detta så blir det mycket enklare i processen. /.../ ett förhållningssätt hoppas jag att jag har förmedlat...

## **Rollen som adept**

Ett sätt att se på adeptens roll är att denne måste våga vara framåt i mentorskapet, inte vara alltför passiv. Respondenterna menar att adepterna skall vara aktiva i utformandet av sin roll i mentorskapet och på så vis påverkar de relationen och även utvecklingen av mentorskapet. Adepten förväntas, med stöd av mentor, att själv utforma den egna yrkesrollen och ta ansvar för att tala om vad den vill få ut av mentorskapet. Det framkommer i intervjuerna att det bör vara adepten som kommer med de frågor och ämnen som hon eller han vill diskutera.

Adeptens roll är att vara nyfiken och att våga tillföra /.../ det ska inte bara vara att ta emot...

Det är adepten som kommer med de frågor som han eller hon vill ta upp.

## **Placering av mentorskap**

I intervjuerna framkommer skilda sätt att förhålla sig till var mentorskapet bör vara placerat. Det handlar om huruvida mentor och adept ska befinna sig i samma arbetslag eller i skilda arbetslag. Intervjuerna visar att det finns både fördelar och nackdelar med de olika formerna.

...det finns nog inga enkla svar, utan jag kan se både för- och nackdelar. Och man vet nog inte, det kan nog vara både, det kan nog vara från individ och individ och mentor till mentor och arbetslag till arbetslag.

Ett sätt att se på mentorskapet kan vara att mentorskapet inte bör isoleras från det övriga arbetslaget. Oavsett om mentor och adept ingår i samma arbetslag eller inte så bör det finnas ett samarbete mellan mentor, adept och arbetslagen. Här ses hela arbetslaget som en resurs som kan vara en tillgång för adepten i den nya yrkesrollen. Även mentor kan finna stöd i utformandet av mentorsrollen från arbetslagen.

...arbetslaget som sådant, blir ju också lite ”del-mentorer” /.../ det är ju inte enbart mej det hänger på va, utan det är ju liksom hela arbetslaget, är ju en slags, ”mentorsgrupp” om man säger så...

### **Inom arbetslaget**

Ett sätt att se på mentorskapet inom det egna arbetslaget kan vara att det finns fördelar när det gäller att ta tillvara på tiden. Tiden är en faktor som anses spela en stor roll inom mentorskapet. Det är svårt att få tiden att räcka till. Om mentor och adept delar vardagen, kan detta leda till att det blir lättare att finna tillfällen till samtal. Då man arbetar närmare varandra, får mentorn möjligheter att se adepten i arbete och de har båda också lättare att relatera till händelser. Ytterligare ett sätt att betrakta placeringen av mentorskapet, kan vara att det kan uppfattas naturligt att ha mentorskapet inom det egna arbetslaget, då det är där både mentor och adept arbetar.

...tiden är ju väldigt viktig här, att det kanske är lättare att hitta gemensamma tider.

Det är väl kanske den naturliga delen /.../ som man är med mest och då är det kanske naturligt att man har just det där, eller mentorskapet där.

En nackdel med att ingå i samma arbetslag kan vara att adepten känner att det är svårt att ta upp saker i mentorssamtalen som rör arbetslaget, eftersom mentor ingår i detta arbetslag. För att undvika att problem uppstår mellan mentor och adept som kan påverka relationen mellan dem i negativ riktning, kan det hända att adepten väljer att inte ta upp känsliga områden. Enligt respondenterna kan adepternas medvetenhet om att detta leda till att adepten inte anförtror sig till mentorn.

### **Utanför arbetslaget**

Den mest framträdande fördelen med att ha mentorskapet utanför det egna arbetslaget, förefaller vara om det är känsliga saker som behöver tas upp. Det framkommer att det kan

vara svårt att i samtalen mellan mentor och adept, ta upp saker som berör arbetslaget, om båda ingår i samma arbetslag. Att mentor och adept befinner sig i skilda arbetslag betyder i detta fallet, att mentor oftast inte är känslomässigt involverad, vilket medför att det är lättare för adepten att be om råd och samtala. Mentor befinner sig i en mer otvungen situation om denne inte är medlem i det arbetslag som samtalen rör sig kring. Det är också lättare för mentor att ta ett steg tillbaka, vilket kan vara bra för att kunna reflektera kring en händelse. Ytterligare en fördel som framkommer då mentor och adept befinner sig i skilda arbetslag är att det tillför fler perspektiv på saker och ting. En nackdel med att ha mentor och adept i skilda arbetslag är att det kan vara svårt att få den tiden som skulle behövas för mentorskapsmöten.

...man kan ju inte finnas med i en grupp, utan att ha relationer till alla dom andra i gruppen, och då kan det ju vara väldigt svårt, att ta upp sådana här relationsfrågor, när den andra, mentorn är inblandad i gruppen.

...plus att det inte är bara så styrt till, till, några stycken va, utan det är liksom även /.../ det arbetslaget ser det på, vissa saker på ett visst sätt, och jag ser det på ett annat sätt och så är det liksom två sätt att se det också...

### **Mentorskapet för adepten**

I intervjuerna framkom det att mentorskapet bör leda till att den nyutexaminerade lärarens första tid på arbetsplatsen blir så smidig som möjligt, en god början i den nya yrkesrollen. Det handlar om att mentor i mentorskapet skall försöka underlätta den här tiden för adepten. Respondenterna tycker att det är viktigt att försöka få nyutexaminerade lärare att stanna kvar i läraryrket och därför är det extra viktigt att de får det stöd de behöver för att hitta sin egen lärarroll.

Mentorskapet anses också vara ett stöd för adepten, i hennes eller hans arbetet med att utforma den egna yrkesrollen. Trivsel på arbetsplatsen anses vara viktig, som ett led i att finna den egna rollen som lärare, att arbetskamrater kommer överens och trivs med varandra. Här framkommer skilda arbetssätt som en faktor i det hela. Respondenterna menar att som en del av yrkesrollen ingår det att ha en förståelse för hur andra arbetar och att alla inte arbetar på lika sätt.

I intervjuerna framkommer det att det är viktigt att individen har tillfälle och får chans att ställa frågor till en specifik person på sin arbetsplats, särskilt under den första tiden i yrket.



Har adepten tillgång till en mentor så kan det leda till att adepten slipper känslan av att vara till en belastning och känna sig ensam i sina problem. Respondenterna menar att vissheten om att adepten har en mentor som finns där för henne eller honom leder till trygghet. Denna trygghet påverkar mentorskapet och även utformandet av den egna yrkesrollen i positiv riktning.

Det är tufft att komma som nyutbildad, det första året är alltid det absolut jobbigaste, å då att få ett extrastöd är ju en, jättebra grej!

### **Mentorskapet för mentor**

Enligt respondenterna leder mentorskapet till en utveckling av den egna yrkesrollen för mentor. Mentorskapet kan ses som en utmaning för mentor och fungera som en drivkraft då hon eller han genom att erbjuda sitt stöd eventuellt kan få andra lärare att vilja stanna kvar inom yrket. Läraryrket är ett trevligt yrke menar respondenterna, men också ett krävande yrke. Det framkommer också en önskan om att mentorskapet skall leda till en vilja för mentorer att fortsätta att vara mentor i framtiden.

Det är ju en utmaning det här att se om man kan få någon att stanna kvar i jobbet, för det är ju ett otroligt jobb det här. Det är ju jätteroligt, men det kräver ju, det tar alla energi.

### **Mentorskapet för organisationen**

Det framkommer i intervjuerna att mentorskapet anses kunna tillföra organisationen kompetenta lärare. Genom mentorskapet kan utveckling ske för både de som redan befinner sig inom skolan och de som kommer som nyutexaminerade lärare. För att skolan som organisation skall fungera krävs det att det finns möjligheter att rekrytera, men även behålla kompetenta lärare. Med hjälp av mentorskapet har respondenterna förhoppningen att skolans organisation kommer att stärkas med en ökad professionalitet bland lärarna och att det förhoppningsvis leder till en vilja bland lärare att stanna kvar.

För skolan tror jag det är nödvändigt om de skall få behålla några yngre lärare att man, att det finns nått bollplank för den att vända sig till. /.../ Utan att känna sig obekvämt, utan att känna att man tar någons tid!

## Att utvärdera mentorskap

### Mentor och adept utvärderar

I intervjuerna framkom det genom respondenternas svar rörande frågorna kring hur de ser på utvärdering av mentorskap, att det finns olika sätt att se på detta. Utvärdering anses vara positivt i bemärkelsen att det kan föra arbetet framåt. Beroende på vem som utför den, på vilket sätt den genomförs och i vilket syfte, anses utvärderingen kunna tillföra organisationen skilda erfarenheter. Ett sätt att betrakta utvärdering är att mentor och adept tillsammans utvärderar mentorskapet i sin helhet. Ytterligare ett sätt att se på utvärdering är att arbetsgivaren, i det här fallet rektor, utvärderar mentorskapet genom medarbetarsamtal. Ytterligare ett sätt att utvärdera som framkommer i intervjuerna är att rektor utvärderar adepts första yrkesverksamma år. Enligt respondenterna är det inte utvärdering i sig självt som är viktigast, utan att organisationen visar att den vill satsa på personalen.

Respondenterna menade att utvärdering bör ske mellan mentor och adept och att utvärdering av mentorskapet är positivt och gynnar båda i mentorskapsrelationen och denna utvärdering utvecklar mentorskapet i positiv riktning. Det är nyttigt för båda parter i relationen att man stannar upp och titta närmare samt att man reflekterar kring vart man är på väg och om målen är förverkligade. Respondenterna poängterar att detta bör ske i samförstånd mellan mentor och adept och att det är mentorskapet som helhet som är i fokus.

...då vet man ju att så här långt nådde vi, å dit nådde vi inte. /.../ Men det är ju inte så att jag ska utvärdera adepten på nått sätt. /.../ utan vi ska ju utvärdera mentorskapet.

...allt som man gör, måste man ju ändå, reflektera kring, efter ett tag.

Det framkom även att mentor inte bör ha ansvaret för att utvärdera adepten, eftersom det kan leda till negativ påverkan av mentorskapsrelationen. Respondenterna menar att om utvärdering sker på detta sätt påverkar det förtroendet mellan mentor och adept. Det framkommer att det finns ett motstånd i att både utvärdera och fungera som ett stöd i rollen som mentor. Respondenterna menar att det kan vara svårt för adepten att anförtro sig till mentorn om utvärdering sker. En eventuell utvärdering skulle påverka förtroendet mellan mentor och adept i negativ riktning. Om inte förtroendet är ömsesidigt så kan det påverka jämställdheten i relationen. Respondenterna menar att utan ömsesidigt förtroende finns inte mentorskapet.

...vi skall inte ha någon värderingsbit i det hela. För då tror jag att man tappar förtroende för eller då måste ju adepten hela tiden passa på vad den säger...

### **Arbetsgivaren utvärderar**

I intervjuerna framkom det att respondenterna menade att i rektors arbetsgivaransvar ingår det att hålla medarbetarsamtal med samtliga anställda några gånger per år. I medarbetarsamtalen får varje medarbetare möjlighet att uttala sig kring allt som berör dennes arbetssituation. Mentorskapsrelationen är en del av arbetssituationen, därför anses det vara naturligt att samtala med rektor kring mentorskapet. Denna typ av samtal anses inte påverka mentorskapsrelationen negativt, då samtalen med rektor är sekretessbelagda.

...att rektor kollar med mig hur jag tycker att det funkar, lika väl som han kollar med adepten hur det funkar, lika väl som han kollar med arbetslaget hur det funkar. /.../ om det är utvärdering, så är det helt ok. /.../ Jag menar det är ju rektors uppgift.

Det framkom även i intervjuerna att rektor ansvarar för att utvärdera den nyutexaminerade lärarens första yrkesverksamma år. Det är rektors ansvar att se till att en utvärdering genomförs efter det att provanställningen på ett år är avslutad. I denna utvärdering är det adeptens yrkesroll som står i fokus. Denna utvärdering ses som ett led i utvecklingen av adeptens yrkesroll och här får adepten möjligheter att i samtal med rektorn utveckla de egna tankarna kring den egna arbetssituationen.

...utvärdera den personen alltså, om den skall få fortsatt anställning. Tycker inte jag hör till mentorskapet. /.../ det tycker jag man måste hålla isär. /.../ det är inte min sak. Utan det är arbetsgivarens sak då.

### **Diskussion**

I diskussionen presenteras resultatet i förhållande till de rubriker och de frågeställningar som relateras till undersökningens syfte, samt ett försök att besvara dessa frågeställningar. Därefter följer en sammanlänkning med tidigare forskning inom ämnet, följt av egna tolkningar, reflektioner och funderingar.

## **Vuxenlärande i mentorskap**

På vilket sätt påverkar mentorskap vuxenlärande? Vi har kommit fram till att genom mentorskapet sker ett möte mellan mentor och adept. I detta möte uppstår en relation som bidrar till att lärande kan ske. Med hjälp av pedagogiska diskussioner sker en sammankoppling av de teoretiska och praktiska kunskaper som både mentor och adept har, på så vis kan lärande ske.

### **Vad sker i mötet?**

Det framkommer i resultatet att i mentorskapet uppstår ett möte mellan mentor och adept. I mötet kan samtal äga rum och genom de pedagogiska diskussionerna skapas en dialog. I de pedagogiska diskussionerna får både mentor och adept möjlighet att se fenomen och händelser från nya perspektiv. Reflektionen i samtalet framhålls i resultatet som en väg till lärande, både den egna reflektionen och den som sker tillsammans med den andre.

Vi menar att det är i relationen och i mötet mellan människor som lärande kan ske. Det är då man får tillfälle att ta del av en dialog och i dialogen kan ett utbyte av idéer och åsikter äga rum. Om inte tillfälle finns för möte kan inte heller en relationen etableras, vilket i längden medför att lärande inte kan ske. Andersson (2000) framhåller dialogen som ett lärande instrument. ”Dialogen är en grundläggande plattform för bildandet av kunskap...” (Andersson, 2000, s.132). Buckhöj-Lago och Lindgren (1999) menar att om det i mentorskapet etableras en fungerande relation, så kommer både mentor och adept att lära sig utifrån samtalen.

Det framkommer i resultatet att både mentor och adept har teoretiska och praktiska kunskaper, dock av varierad art. Vi menar att i mentorskapet, uppstår möjligheter att ta tillvara på dessa kunskaper genom dialogen. I mötet och dialogen sker en sammanvävning av de teoretiska och praktiska erfarenheter som mentor och adept har. Genom mentorskapet får mentor möjligheter att påverka adepts lärande, men den påverkan och det lärandet som sker är ömsesidigt, då det sker genom mötet. Vi menar att det finns ett unikt kunskapskapital mellan mentor och adept, där individen själv kan välja och ta till sig det som passar denne som person och i yrkesrollen. Bell (1997) menar att lärande är grunden i mentorskapet och att det är viktigt att komma ihåg att det är individen själv som bestämmer över det egna lärandet.

Vi menar att mentor och adept delger varandra de egna kunskaperna. De diskuterar och analyserar och genom detta utbyte kan de lära sig av varandra. Andersson (2000) skriver att det handlar om att nå fram till teoretisk och praktisk kunskap om livet och världen. Vi menar att när individen sammanlänkar de egna praktiska och teoretiska kunskaperna uppstår den egna kompetensen som krävs i yrket. Det är denna kompetens som läraren använder sig av i vardagen. Fransson och Morberg (2001) skriver att kärnan i den professionella utvecklingen är att läraren har en förmåga till att agera automatiskt och kunna ta ställning utifrån den egna kunskapen och erfarenheten.

### **Hur sker utveckling?**

I resultatet framkommer det att för att utvecklingen inom yrket skall gå framåt, anses det viktigt att det kontinuerligt inkommer nya idéer i läraryrket och att dessa idéer tas tillvara. Ett sätt kan vara att ta del av andra perspektiv. Lärare som har arbetat en längre tid, välkomnar de nyutexaminerade lärarna eftersom de anses tillföra yrket mycket.

Ellström (1996) anser att för att lärande skall kunna ske måste det till en spänning och dynamik, så att de redan befintliga mönstren bryts och på så sätt kan en förändring av synsätt ske. Vi menar att den spänning som Ellström efterfrågar har möjligheten att uppstå när nya lärare möter mer etablerade lärare i mentorskapet. Spänningen framkommer när två människor möts. Mentorn i egenskap av oftast den mer erfarna läraren bär på sitt sätt att uppfatta och tolka händelser och adepten som är nyutexaminerad lärare med andra erfarenheter har sitt sätt att tolka omvärlden på. Precis som Ellström menar vi att i mötet tvingas individen till att konfrontera de egna tankarna genom reflektion och det är då som individen kan omvärdera det egna sättet att se på omvärlden, de egna tankarna och det egna sättet att förhålla sig till sina medmänniskor och livet. Det är när dessa så kallade mönster av omvärlden bryts och förändras, som lärande kan ske.

### **Vem lär vem?**

I resultatet framkommer det att vuxenlärande i mentorskap ses som ett sätt för både mentor och adept att utvecklas och lära. Relationen i mentorskapet beskrivs som att både mentor och adept ger och tar, för att lära sig av varandra. Här framkommer det ömsesidiga givandet och tagandet av kunskaper som ger en god grund att stå på i relationen. Vi tolkar det som att här finns det en medvetenhet bland respondenterna om att ömsesidigheten inom relationen behövs för att lärande skall ske. Vi menar att för att lärande skall kunna äga rum är det viktigt att

mentor och adept har en relation där båda är jämställda. Buckhøj-Lago och Lindgren (1999) skriver att i en jämbördig fungerande relation så kommer både mentor och adept att lära sig.

I resultatet framkommer det att mentoreorna anser att de lär sig av adepterna i form av det utbyte som sker. Respondenterna menar också att de själva delger adepterna av den erfarenhet de har, i ett försök att underlätta de nyutexaminerades första tid inom yrket. Respondenterna talar om en utveckling av yrkesroller, då det sker ett utbyte av erfarenheter. Lindgrens studie (2000) visar på att mentorer betonade vikten av att kunna dela med sig av de egna kunskaperna och den egna erfarenheten. Vi tolkar det som att respondenterna menar att både mentor och adept har något att bidra med i mentorskapet. Vi menar att det underlättar för adepten, i den egna yrkesutvecklingen, om hon eller han kan erhålla ett stöd genom mentorskapet. I dialogen finns också möjligheter för adepten att få en inblick i hur en lärare som arbetat under en längre tid, ser på skilda fenomen och händelser. När utbyte av erfarenheter sker, har var och en möjligheter att lära sig något. Franzén och Jonsson (1994) menar att inom mentorskapet lär mentor och adept av varandra. Mentorskapet är en pågående dialog där ett ömsesidigt erfarenhets- och kunskapsutbyte sker på en jämställd nivå mellan mentor och adept. Genom dialogen och det erfarenhetsutbyte som sker, så innebär mentorskapet att man arbetar med överföring av kunskaper och erfarenheter (Franzén och Jonsson, 1994).

Vi tycker oss kunna se en paradox i mentorskapet när det gäller lärandet och balansen i relationen. Relationen bör vara jämställd för att lärande skall kunna ske, men ändå ser vi att adepten i viss mån är beroende av mentorn. Det är mentor som med sina kunskaper och erfarenheter är den som kan stötta adepten i hennes eller hans lärande. Här kan vi se att det finns en risk att adepten hamnar i beroendeställning till mentorn, då mentorn har något som adepten eftersträvar. Detta menar vi kan påverka balansen i relationen. Här måste både mentor och adept ha en medvetenhet kring att balansen i relationen kan bli skev. Finns medvetenheten är det lättare att uppnå balans. Vi menar att för att uppnå en jämställd relation där lärande kan ske, måste både mentor och adept erkänna den andres kunskaper och erfarenheter. Det handlar om att bådaskunskapsbank skall värderas lika och tas tillvara i mentorskapsrelationen.

I resultatet framkommer det att mentor och adept utgår ifrån de konkreta vardagssituationerna i de pedagogiska diskussionerna. Här betonas vikten av att det görs en teoriansknytning i

samtalet. Vi tolkar det som att det finns en medvetenhet bland respondenterna kring vikten av sammanlänkningen av teori och praktik. Denna medvetenhet visar på mentoreernas kunskaper om hur den vuxna människan lär. Knowles (1980) menar att den vuxna människan som befinner sig i lärande situationer, väljer att utgå från de egna erfarenheterna och tar fram dem i en lärande situation. Vi menar att när mentor och adept utgår från verkliga konkreta händelser i samtalen och sammanlänkar dessa med teorin, fångar de en helhet. Knowles talar även om att den vuxna människans intressen och behov motiverar henne i kunskapssökandet. Därför tycker vi, som Knowles, att anknytningen till det som sker i livet och förstås även i arbetslivet är relevant i förhållande till kunskapssökande och lärande.

I resultatet framkommer det att det anses viktigt att mentorn inte kommer med en massa färdiga svar, utan ger adepten utrymme att ställa frågor. Vi tolkar det som att medvetenheten finns bland respondenterna kring vikten av att adepten själv styr vad som skall tas upp i mentorskapet. Vi menar att eftersom mentorskapet mestadels är till för att mentor ska stödja adepten, så är det viktigt att adepten får utrymme att tänka, fundera och komma med de frågor som för stunden känns relevanta för henne eller honom. Knowles (1980) menar att den vuxne lär bäst när hon eller han är aktiv i det egna lärandet. Han anser att självstyre är viktigt för individen i detta sammanhang.

### **Vägleda eller styra?**

I resultatet framkommer det att mentorskapet kan fungera som en socialisering in i yrkesrollen och även socialiseringen in på en specifik arbetsplats och i ett arbetslag. Här framtonar två sätt att förhålla sig till socialiseringen kring yrkesrollen. Ett sätt som visas i resultatet när det gäller adepts yrkesroll, tolkar vi som att mentorerna visar vägen, med ett medvetet försök att inte styra adepten i en viss riktning. Här framkommer ytterligare ett sätt att förhålla sig till denna socialisering som är något mer styrt.

Vi menar att mentors förhållningssätt gentemot adepten, påverkar mentorskapsrelationen och då även socialiseringen. Ett mentorskap som bygger på ömsesidighet ger goda förutsättningar för ett lärande i mentorskapet där adepten själv får utrymme att forma den egna yrkesrollen. Om mentorn leder alltför tydligt, kan adepts egen valmöjlighet att själv sortera intrycken bli minimal. Eftersom mentorskapet är till för att adepten skall kunna utforma den egna yrkesrollen utan påtryckningar gäller det att mentorn är medveten om att hon eller han inte vägleder allt för starkt, så det upplevs som styrande av adepten. Jonson (2002) skriver att

mentorskapet handlar om att föra något vidare, som till exempel ett betraktelsesätt eller kunskaper. Jonson menar även att mentorn skall vägleda adepten, inte styra denne.

När det gäller socialiseringen in på en arbetsplats tolkar vi resultatet som att mentor vill delge adepten hur arbetsplatsen fungerar. Här framkommer också ett sätt som förefaller vara mer styrt, där adepten får ett visst synsätt serverat för sig. Vi menar att när man kommer ny till en arbetsplats, handlar det både om att ge och ta. Adepten kommer med nya idéer, men får också anpassa sig till rådande förhållanden och omständigheter.

### **Mentorskapets innebörd**

Vilken uppfattning har mentorer om mentorskap? Resultatet visar att mentorskapet innebär att mentor vägleder adepten i sådana frågor som adepten själv har valt att hon eller han vill behandla. En förutsättning för detta är att relationen är frivillig och jämställd för att adepten på så vis, skall kunna hitta den egna yrkesrollen som lärare. Nyutexaminerade lärare behöver stöd, hjälp och uppmuntran vilket en mentor kan erbjuda utifrån dennes erfarenhet.

### **Relationen**

Respondenterna menar att utan en relation med förtroende mellan mentor och adept så kan inte mentorskapet existera. De menar vidare att en god relation är när förtroende råder och både mentor och adept upplever att de vågar vara ärliga i relationen. Det är viktigt att både mentor och adept respekterar att det som sägs inom mentorskapet stannar dem emellan, annars är risken att förtroendet bryts. Gällande regler för mentorskapsrelationen menar respondenterna att man bör göra upp vid första mentorskapssamtalet, eftersom man då kan undvika missförstånd och brutet förtroende.

Vi tolkar resultatet som att det finns en medvetenhet om de grundläggande delarna i relationen hos mentorerna och detta stämmer överens med vad Buckhöj-Lago och Lindgren (1999) skriver om mentorskapsrelationen. De menar att mentorskapsrelationen bör vara fri och relationen bör bygga på ömsesidig respekt, förtroende och tillit. Vidare säger de att relationen skall vara jämställd och det är alltid adepten som står i fokus och samtalen sker med utgångspunkt från adeptens frågeställningar. Bell (1997) menar även att mentorskapet är en ledsagande relation med ett ömsesidigt sökande. Vi menar att det bör finnas ömsesidigt förtroende mellan mentor och adept för att relationen skall kännas trygg och då kan utveckling av lärandet ske.



### **Vem är mentor?**

Resultatet visade på att mentorns roll är att vara stödjande i form av samtalspartner och hon eller han bör agera som ett bollplank. I samtalet skall man som mentor lyssna, komma med nya infallsvinklar och uppmuntra adepten. Detta gör mentorn för att förhoppningsvis få adepten att etablera sig i sin nya yrkesroll. Mentors roll i mentorskapet är att förhålla sig något avvaktande för att på så vis låta adepten ta upp de frågeställningar som hon eller han har.

Vi tolkar det som om att mentoreorna är medvetna om att i mentorskapet har en mentor flera olika roller. Vi kan även se att respondenterna anser det viktigt att komma ihåg, att deras förhållningssätt gentemot adepten påverkar hur de kommer att utveckla sin yrkesroll som lärare. Vi menar att mentors egen reflektion kring sin yrkesroll som lärare och mentor, skapar bra förutsättningar för en utveckling av relationen i mentorskapet, vilket även gynnar lärandet för både mentor och adept. Vi menar att i rollen som mentor ingår ett ansvar för att föra mentorskapet framåt och att hjälpa adepten till utveckling.

Det som resultatet visar angående respondenternas uppfattningar om rollen som mentor stämmer väl överens med Hultmans och Sobels (1994) åsikter i ämnet. En mentor idag är en förebild, rådgivare, lärare och vän. Som mentor har man flera olika roller i mentorskapet. Mentor fungerar som samtalspartner där hon eller han bollar tillbaka frågor till adepten, så att adepten själv får fundera och komma till insikt. Mentor är även kontaktbyggare som hjälper adepten att bygga upp relationer till sina nya medarbetare. Mentor skall gärna fungera som inspiratör genom att uppmuntra adepten, ge förslag och hjälpa till när adepten behöver det. (Hultman och Sobel, 1994).

### **Aktiv eller passiv?**

Adeptens roll kännetecknas av att adepterna bör vara aktiva och ta initiativ till att ställa frågor och ta ansvar för att tala om vad de vill få ut av mentorskapet. Adepten får stöd hos mentor när de försöker utforma sin egen yrkesroll som lärare.

Vår tolkning av resultatet är att respondenterna menar att adepten aktivt bör ta ansvar i det egna lärandet i mentorskapet, för att utveckla den egna yrkesrollen. Hultman och Sobel (1994) menar att det är adeptens genuina egna vilja att lära och ta emot råd som driver adepten framåt i deras personliga och yrkesmässiga utveckling. Deras personliga engagemang

spelar även en stor roll för hur mentorskapet skall och kommer att se ut (Hultman och Sobel, 1994).

Vi menar att om adepten inte driver på med sina frågor och funderingar så kan det leda till att mentorskapet inte utvecklas i tänkt riktning. Mentorskapet är till för att adepten själv bör utforma den egna yrkesrollen med stöd från mentor. Vad händer då med mentorskapet och utformandet av den nyutexaminerades yrkesroll om inte adepten är aktiv? Om det är meningen att mentor skall tala om för adepten att det är detta som du skall vara intresserad av och fråga kring, så är det mentor, som skapat adeptens yrkesroll och format adeptens sätt att betrakta omvärlden på. Vi menar att en förutsättning för att mentorskapet skall fungera är att adepten är aktiv och tar egna initiativ, då vi anser att detta är en av grundpelarna i mentorskapet.

### **Mentorskapets placering**

Resultatet visar på att det finns två perspektiv som tydliggör vart mentorskapet bör vara placerat. Ett perspektiv är enligt respondenterna, att mentor och adept befinner sig i samma arbetslag. Ytterligare ett perspektiv är att mentor och adept befinner sig i skilda arbetslag. Respondenterna menar att det finns fördelar och nackdelar med båda sätten att placera mentorskapet.

Vi kan se att det som respondenterna uttrycker som fördelar med mentorskap inom det egna arbetslaget stämmer överens med vad Jonson (2002) skriver. Jonson menar att mentor, som i det här fallet även är en kollega finns i det egna arbetslaget. Därför är det lätt att nå henne eller honom om det uppkommer något i det dagliga arbetet, som behöver diskuteras. Arbetar man i samma arbetslag så har man också övergripande samma målsättning och policy, vilket leder till att mentor och adept har lättare för att relatera till varandras arbete (Jonson, 2002).

Vi ser många fördelar med mentorskap inom det egna arbetslaget, den främsta fördelen är att mentor och adept befinner sig närmare varandra i vardagen. Eftersom flera av respondenterna uttryckte att det inom läraryrket är svårt att få tiden att räcka till för mentorskapet, menar vi att närhet som man kan få genom att befinna sig i samma arbetslag kan bidra till att man får mer tid för mentorskapsmöten.

När det gäller mentorskap i skilda arbetslag drar vi paralleller till externa mentorskap. Franzén och Jonsson (1994) skriver om externa mentorskap där adepten alltid är intern och mentorn är extern. Precis som mentorskap i skilda arbetslag befinner sig mentor utanför det arbetslag adepten ingår i. Det framkommer i resultatet att en av fördelarna med att mentor och adept befinner sig i skilda arbetslag kan vara när eventuella problem uppstår inom arbetslaget. Respondenterna menar att den som ingår i ett arbetslag alltid är mer eller mindre känslomässigt involverad och detta påverkar relationen i mentorskapet. Här ser vi en medvetenhet bland respondenterna kring hur mentorskapets placering påverkar relationen mellan mentor och adept på ett eller annat sätt. Vi menar att denna medvetenhet kan mentorerna använda som ett verktyg i det egna mentorskapet. Medvetenheten kan förhindra att problem uppstår, när det gäller obalansen i relationen och i stället leda till att relationen i mentorskapet grundas på jämställdhet. Franzén och Jonsson (1994) menar att mentorskap där mentor och adept befinner sig i skilda arbetslag, kan motverka det eventuella beroendeförhållande som kan uppstå dem emellan. Bell (1997) menar att det måste vara balans i beroendeförhållandet mellan mentor och adept för att relationen skall vara befriad från makt och kontroll.

I resultatet framkommer det att trots att respondenterna kan se på placeringen av mentorskapet på skilda sätt, så kan vi se att de ändå betonar fördelarna med mentorskap i skilda arbetslag. De framhåller denna placering av mentorskapet som mer fördelaktigt än något annat. Vi menar att, då det är denna erfarenhet respondenterna har, det vill säga att arbeta i skilda arbetslag, så är det delvis utifrån denna erfarenhet som de uttalar sig. Vi tolkar det som att deras uppfattningar kring placeringen av mentorskap till viss del har påverkas av deras erfarenheter.

### **Vad leder mentorskapet till?**

I resultatet kan vi se att respondenterna tycker att mentorskapet bör leda till att den första tiden på arbetsplatsen för den nyutexaminerade läraren skall genomföras så smidigt som möjligt. Det handlar om att genom mentors erfarenhet erbjuda adepten en så god start som möjligt i deras nya yrkesroll som lärare, men med betoningen på att adepten är den som utformar den egna yrkesrollen som lärare.

Vår tolkning av resultatet är att mentorskapet bör leda till en utvecklingen av yrkesrollen för adepten. Utvecklingen av yrkesrollen är ett led i försöket att behålla nyutbildade lärare inom

läraryrket. Enligt Buckhøj-Lago och Lindgren (1999) så skall mentorskapet leda till att den nyutexaminerade lärare, det vill säga adepten, har en vilja att utvecklas.

Resultatet visar att respondenterna anser att alla i en enhet, ett arbetslag och varje enskild individ har ett stort ansvar för att hjälpa den nya medarbetaren att få en bra start i yrkeskarriären. Vi menar att respondenterna har en medvetenhet kring betydelsen av mentorskapet. Vi anser precis som respondenterna att det är viktigt att en erfaren kollega hjälper till med att lotsa in den nya medarbetaren i den nya yrkesrollen. Detta stöds även av det lokala kollektivavtalet (X kommun, 2001).

Vi tolkar resultatet som att de mentorskap som respondenterna representerar är interna mentorskap, då mentor och adept befinner sig inom samma skola. Franzén och Jonsson (1994) menar inom större organisationer så är mentorskap inom organisationen vanligast och att mentorskap inom organisationen bör leda till en organisationsutveckling. Vi menar att respondenternas uttalanden visar på en medvetenhet i förhållande till mentorskapet och vad detta kan leda till för organisationen. Vi tror att det sätt att arbeta på som respondenterna talar om kommer att leda till en utveckling av yrkesrollen för både mentor och adept samt även utveckling på andra plan som exempelvis individens personlighet. Allt sammantaget kommer organisationen till godo och stärker skolans position i samhället.

### **Att utvärdera mentorskap**

Hur påverkas mentorskapsrelationen om utvärdering sker? Resultatet visar att mentorskapsrelationen påverkas på skilda sätt beroende av vilken form av utvärdering som görs och vem som genomför den. Respondenterna menar att det finns flera sätt att genomföra en utvärdering på som leder till att mentorskapsrelationen utvecklas. Ett sätt att utvärdera mentorskapet kan vara att mentor och adept utvärderar mentorskapet tillsammans. Ytterligare ett sätt kan vara att rektor utvärderar mentorskapet genom medarbetarsamtal. Vidare framkommer det att rektor skall utvärdera adepts första yrkesverksamma år.

### **Mentor och adept utvärderar**

I resultatet kan vi se att respondenterna menar att den utvärdering som mentor och adept tillsammans utför av mentorskapet som helhet, är en naturlig del i att utveckla relationen dem emellan. Vi tolkar resultatet som att mentorerna menar att denna typ av utvärdering påverkar mentorskapet i positiv bemärkelse. I denna utvärdering får både mentor och adept möjligheter

att uttala sig kring hur de anser att mentorskapet fungerar. Det framkommer även att om mentor skulle vara ansvarig för att utvärdera adeptens yrkesroll, så skulle det bli ett hinder i mentorskapsrelationen när det gäller förtroendet. Om adepten inte känner förtroende så kommer hon eller han inte att anförtro sina problem och frågor till mentorn. Resultatet visar även att utan ett jämställt förtroende mellan mentor och adept så finns inte mentorskapsrelationen.

### **Vad händer med förtroendet?**

Vi tolkar resultatet som att det finns en medvetenhet hos respondenterna om vikten av förtroende i relationen mellan mentor och adept. Hur påverkas förtroendet mellan mentor och adept om utvärdering sker av adeptens yrkesroll? Kan mentor både vara ett stöd för adepten och samtidigt ansvara för utvärderingen? Vi menar att det inte går att skapa en jämställd relation, vilket är en grund i mentorskapet, om den ena parten skall fungera som utvärderare av den andra. Det går inte heller att få ett ömsesidigt förtroende som är tillräckligt starkt om utvärdering sker. Om den ena parten får rollen som utvärderare påverkar det jämställdheten, så att den kommer i obalans. Det sker en förskjutning i jämställdheten, det uppstår en obalans i maktförhållandet i relationen. Den som utvärderar får ett övertag över den som blir utvärderad. Därför blir det svårt att etablera ett ömsesidigt förtroende. Vi anser att det är mentorns ansvar att verka för en jämställd relation och detta går inte att sammanföra med rollen som utvärderare. Relationen påverkas i negativ riktning om utvärdering sker. Det finns en stark motsägelse i att vara stödjure och samtidigt utvärderare. Den som utvärderar hamnar i en situation där känslan av kluvenhet kan uppstå och den som blir utvärderad kan känna sig begränsad i relationen. Vi menar att då mentor utvärderar adeptens yrkesroll kan det leda till att adepten inte vågar ta för sig i mentorskapet som hon eller han bör göra för att kunna utvecklas. Jonson (2002) menar att mentorn måste arbeta för en jämställd relation.

Jonson (2002) menar att relationen i mentorskapet grundas på tillit och integritet. För att skapa en trygghet i relationen som är så stark att den genererar ett gynnsamt klimat för lärande, så bör inte mentor utvärdera adeptens handlingar. Om mentor skulle fungera som en utvärderare av adeptens handlingar skulle detta kunna leda till att adepten känner sig bevakad. Detta i sin tur skulle kunna leda till att adepten inte upplever sig kunna ställa alla de frågor som han eller hon har (Jonson, 2002).

Vi menar att ett grundläggande förtroende mellan mentor och adept är att eftersträva, för att adepten skall känna den trygghet som behövs för att hon eller han skall kunna utvecklas och komma framåt i den egna läroprocessen. I utvärderingen kan de ramar som mentor och adept enats kring utvärderas. Vi menar precis som Hultman och Sobel (1994) att det är mycket viktigt att båda parter, alltså mentor och adept, känner till vilka regler som gäller för båda två, för att mentorskapsrelationen skall fungera. Det krävs bland annat tystnadsplikt, lojalitet, öppenhet och ärlighet för att kunna få tillstånd ett öppet och ärligt utbyte av tankar och idéer.

### **Arbetsgivarens ansvar**

Resultatet visar att ansvaret för utvärdering av adeptens yrkesroll skall genomföras av rektor på respektive skola. Vi menar att eftersom rektor står utanför mentorskapsrelationen så är det lättare för henne eller honom att genomföra en utvärdering av adepten, utan att detta påverkar mentorskapsrelationen på ett negativt sätt. Respondenterna menar att rektors utvärdering kan ske genom medarbetarsamtal, men också genom en avslutande utvärdering efter att provanställningen på ett år är avslutad. De nyutexaminerade lärarna arbetar under det första året som provanställd och efter detta år har rektorn skyldighet att meddela om lärarna får fortsatt anställning eller inte.

### **Medarbetarsamtal**

Vi menar att medarbetarsamtal fyller en viktig funktion i utvecklingen av yrkesrollen och arbetsplatsen. I medarbetarsamtalen får mentor och adept tillfällen att i enrum samtala med rektor. I dessa samtal får individen tillfälle att ventilerar funderingar kring det som sker i mentorskapet, med någon som inte är del av mentorskapsrelation. En grundpelare i mentorskapet är det ömsesidiga förtroendet, vilket grundas på att det som sägs inom mentorskapet förblir där. Om man talar med någon som inte är del av mentorskapet, bryts detta förtroende. Det kan finnas ett behov av att tala med en utomstående utan att egentligen bryta förtroendet inom mentorskapsrelationen. Därför menar vi att medarbetarsamtalen är viktiga, då det råder tystnadsplikt mellan varje medarbetare och rektor. Trots att det råder tystnadsplikt i samtalen med rektor är detta ett känsligt ämne. Vi tror att mentorskapsrelationen skulle gynnas av att mentor och adept redan i inledningen av mentorskapet, enas kring en gemensam överenskommelse om vilken form av tystnadsplikt som råder inom mentorskapet.

## **Det första yrkesverksamma året**

Vi tolkar resultatet som om att respondenterna har en medvetenhet kring att rektor har ett arbetsgivaransvar att genomföra en utvärdering av adeptens fortsatta anställning eller inte. I dokumentet *En satsning till tvåtusen beskrivs* det hur nyutexaminerade lärare skall inleda sitt första yrkesverksamma år, med ett introduktionsår. När de tolv månaderna har gått är det upp till varje rektor att utföra en utvärdering för att kunna ta beslut om eventuell fortsatt anställning (Lärarnas Riksförbund, Lärarförbundet & Svenska Kommunförbundet, 2000). Vi menar att denna utvärdering är en trygghet både för arbetsgivare och arbetstagare. Här framkommer ett ansvar från båda sidor. Arbetsgivaren verkar för en trygg och trivsamt arbetsmiljö och däri ligger ansvaret för att genomföra utvärdering av den nyanställdes första tid. Arbetsgivaren verkar för att organisationen består av kompetenta lärare som trivs på sin arbetsplats. Lärarens ansvar i denna situation består av att framföra åsikter och därigenom bidra till utvecklingen av arbetssätt och organisation. Genom utvärderingen, menar vi, arbetar rektor och lärare tillsammans för organisationens bästa. Vi menar att rektors utvärdering av adeptens yrkesroll är ett bra sätt att utveckla organisationen. Vi vill dock påpeka att det kan finnas nyutexaminerade lärare som upplever denna utvärdering av det första året som påfrestande i bemärkelsen att bli granskad i yrkesrollen. Utvärderingen kan upplevas som en belastning. Vi menar dock att då intentionerna med utvärderingen är goda leder detta till utveckling av mentorskapet och hela organisationen.

## **Avslutande diskussion**

Syftet med denna studie är att undersöka mentorers och blivande mentorers uppfattning om mentorskap för nyutexaminerade lärare i grundskolan. Vår studie visar att det är genom mötet mellan mentor och adept som en relation kan etableras. Grunden i relationen är trygghet, jämställdhet och ömsidigt förtroende. Den trygga relationen är en av grundpelarna i mentorskapet då den behövs för att lärande och utveckling skall kunna ske. Adepten är i fokus i mentorskapet och mentorskapet styrs av dennes behov, vilket är socialiseringen in i yrkesrollen för den nyutexaminerade läraren. Studien visar även att lärandet är ömsesidigt och genom ett utbyte av varandras kompetenser kan både mentor och adept utvecklas. Mentorskapet uppfattas leda till lärande och utveckling av mentor, adept och organisationen. Utvärderingen anses vara ett led i utvecklingen, då den genomförs av rätt person vid rätt tillfälle.

Vi tycker oss kunna se att respondenternas erfarenheter och kunskaper kring mentorskap, kan ha påverkats av den introduktionsutbildning i mentorskap som de deltog i under studiens genomförande. I studien deltar både mentorer och blivande mentorer och ibland var det samma svar som framkom från båda grupper. Vi menar att det kan vara så att de som inte har någon egentlig praktisk erfarenhet från mentorskap, grundar sina uppfattningar från samtalen i utbildningen. Vi menar dock att dessa svar är av vikt för undersökningen då de blivande mentorerna besitter en mängd kunskaper som berör mentorskap. Dels har de blivande mentorerna teoretiska kunskaper och ofta även gedigen erfarenhet inom yrket. Samtliga respondenter har erfarenheter av handledning av lärarkandidater. Vi menar att handledningen inte är samma sorts situation som mentorskap. Men den kunskap och erfarenhet som de blivande mentorerna skaffat sig genom handledningstillfällena, går att koppla samman med de teoretiska kunskaperna från introduktionsutbildningen. De blivande mentorerna har en klar uppfattning om vad mentorskapet betyder för dem. Sammantaget har de viktiga kunskaper kring mentorskapet som bör framhållas. Vi tycker att studien har fått en bredd när vi sammanfogat de uppfattningar som mentorer med erfarenhet och blivande mentorer utan erfarenheter har från mentorskap.

Vi har under arbetet med resultatet sett att mentorerna har svårt att relatera till adeptens roll i mentorskapet. Syftet är ta reda på mentorerens uppfattning om mentorskap, då ingår förstås respondenternas uppfattning om adeptens roll. Anledningen till att denna del är svag kan vara att det är svårt att relatera till något man inte själv har upplevt. Kanske kunde vi ha fått fler svar i detta ämne om vi hade utvecklat ytterligare frågor i intervjuguiden. Även utvärderingsdelen kunde ha utvecklats ytterligare. Vi anser dock att intervjuguiden har gett svar på syftet i undersökningen.

Vi tror att vi kommer att ha användning för den egna förståelsen kring mentorskap i vårt kommande yrkesliv. Eftersom den kunskap som vi har erhållit genom studien när det gäller relationens inverkan på lärandet kan överföras till andra situationer där möten mellan människor förekommer. Vi kan se att vår uppfattning om fenomenet mentorskap har förändrats under arbetets gång. Vi upplever att våra teoretiska kunskaper har utvecklats när vi har fått möjligheter att ta del av mentorernas verklighetsanknutna erfarenheter.

När det gäller vidare forskning kan vi se några olika områden som skulle vara intressanta att utveckla och undersöka. Som en utveckling av denna undersökning kan vi se att det skulle



vara av intresse att efter en tid, då de blivande mentorena har etablerat sig i ett mentorskap, undersöka hur de utvecklats i sina uppfattningar om mentorskap. Ytterligare en inriktning kunde vara att undersöka nyutexaminerade lärares uppfattningar om mentorskap i grundskolan. Vidare skulle det vara intressant att göra en undersökning kring uppfattningar om mentorskap bland lärare med skilda utbildningar. Avslutningsvis kunde det vara intressant att undersöka mentorskapet ur ett makroperspektiv. Där olika organisationers uppfattning om mentorskapet framkommer, en jämförelse mellan privat och kommunal organisation.

## Litteraturförteckning

- Andersson, C. (2000). *Kunskapssyn och lärande- i samhälle och arbetsliv*. Lund: Studentlitteratur.
- Bell, C. R. (1997). *Handbok i mentorskap. Hur man hjälper en annan människa att lära och utvecklas*. Malmö: Richter.
- Bell, J. (2000). *Introduktion till forskningsmetodik*. (3:e rev. uppl.). Lund: Studentlitteratur.
- Boëthius, M. (1995). *Mentorskap. Hur och för vem?* Stockholm: Brevskolan.
- Buckhøj-Lago, L., & Lindgren, U. (1999). *Mentorskap i grundskolan*. Stockholm: Fortbildningsförlagen.
- Ellström, P-E., Gustavsson, B., & Larsson, S. (Red.). (1996). *Livslångt lärande*. Lund: Studentlitteratur.
- Fransson, G., & Morberg, Å. (Red.). (2001). *De första ljuva åren – lärarens första tid i yrket*. Lund: Studentlitteratur.
- Franzén, C., & Jonsson, J. (1994). *Mentorskap som metod och möjlighet*. Stockholm: Arbetsmiljöfonden.
- Hartman, J. (1998). *Vetenskapligt tänkande. Från kunskapsteori till metodteori*. Lund: Studentlitteratur.
- Hultman, J., & Sobel, L. (1994). *Mentorn. En praktisk vägledning*. Stockholm: LTs förlag AB boktryck.
- Jonson, K. F. (2002). *Being an effective mentor. How to help beginning teachers succeed*. Thousand Oaks, California, USA: Corwin Press, Inc.
- Knowles, M. S. (1980). *The modern practice of adult education. From pedagogy to andragogy*. Cambridge Adult Education: Prentice Hall Regents, Engelwood Cliffs, NJ.
- Kvale, S. (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Lindgren, U. (2000). *En empirisk studie av mentorskap inom högre utbildning i Sverige*. Åbo: Åbo Akademis förlag.
- Murray, M., & Owen, M. A. (1992). *Modernt mentorskap. Hur man i praktiken startar och leder ett mentorprogram*. Lund: Studentlitteratur.
- Patel, R., & Davidsson, B. (1994). *Forskningsmetodikens grunder. Att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. Lund: Studentlitteratur.
- Starring, B., & Svensson, P-G. (Red.). (1994). *Kvalitativ metod och vetenskapsteori*. Lund: Studentlitteratur.
- Trost, J. (1997). *Kvalitativa intervjuer*. (2:a rev. uppl.). Lund: Studentlitteratur.

## **Avtal**

X kommun. (2001). *Lokalt kollektivavtal 2000*. Barn och ungdoms förvaltningen:  
Förhandlingsprotokoll 2001-05-14.

## **Internet**

Lärarnas Riksförbund, Lärarförbundet och Svenska Kommunförbundet. (2000). *En satsning till tvåtusen*. I *ÖLA 00* [www dokument]. <http://www.skolporten.com/lagavtal/tvatusen.asp>.  
[2002, oktober].

## Intresseanmälan inför intervjudeltagande

I vårt uppsatsarbete strävar vi efter att följa HSFR: s ETIK dvs. Forskningsetiska principer för humaniora och samhällsvetenskap. Inga namn, ingen skola kommer att nämnas i uppsatsen.

Då vi själva inte är lärare ber vi dej att skriva ut ev. förkortningar som hör till er yrkeskodex, då det underlättar vårt arbete.

Är du intresserad av att delta i en intervju, som kommer att ligga till grund för en C-uppsats i pedagogik?

- JA
- NEJ

Om JA:

Namn:

Tel.:

Ev. mailadress:

Skola:

OBS! Om du är svår att nå på ditt arbete, kan det vara bra att ha ett alternativ där vi kan nå dej, då vi så snart som möjligt behöver bestämma tid med de som skall delta i intervjuerna.

Hur ser din utbildning ut?

(Grundutbildning, vidareutbildning.)

Hur ser din tjänstgöring ut? Dvs. Vilken årskurs arbetar du med idag?

Hur ser dina tidigare erfarenheter av mentorskap ut?

(Kryssa i det som gäller dej.)

- Har själv varit mentor?
- Är mentor i ett pågående mentorskap?
- Befinner sig adepten i det egna arbetslaget?

- Arbetar adepten i annan enhet?

Om annat skriv det.

- Har varit adept i ett mentorskap?
- Har tagit del av denna mentorskapsutbildning som vi är på idag?
- Har även tagit del av mentorskapsutbildning tidigare?

Om annat skriv det.

Tack för visat intresse. Om du valt att inte delta i undersökningen, respekterar vi detta. Om du valt att delta, kommer vi att ta kontakt med dej i slutet av denna vecka, eller i början av nästa vecka.

Tack för din medverkan!

Dina Ebbeson & Åsa Pettersson.

## Intervjuguide

### Syfte

Syftet med vår studie är att undersöka mentorers och blivande mentorers uppfattning om mentorskap för nytexaminerade lärare i grundskolan. Nytexaminerade lärare avses i den här studien förskollärare och grundskollärare.

### Frågeställningar

- **Vuxenlärande i mentorskap**  
På vilket sätt påverkar mentorskap vuxenlärande?
- **Mentorskapets innebörd**  
Vilken uppfattning har mentorer om mentorskap?
- **Att utvärdera mentorskap**  
Hur påverkas mentorskapsrelationen om utvärdering sker?

### Intervjufrågor

#### Bakgrundsfrågor

Utbildning

Tidigare erfarenheter av mentorskap.

Varför vill du vara mentor?

#### Vuxenlärande i mentorskap

1. På vilket sätt menar du att mentorskap påverkar vuxenlärande?
2. Hur kan mentorskap användas i vuxenlärande?
3. Vad kan du som mentor lära i mentorskapet?
4. Vad tror du adepten kan lära i mentorskapet?

#### Mentorskapets innebörd

1. Vilken uppfattning har du om mentorskap?
2. Vilken innebörd har relationen för mentorskapet?
3. Vilken är din roll i mentorskapet?
4. Vilken är adeptens roll i mentorskapet anser du?
5. Vilka fördelar anser du att mentorskapet inom det egna arbetslaget medför?
6. Vilka fördelar ser du med att ha mentor och adept i skilda arbetslag?

**Att utvärdera mentorskap**

(Utvärdering är i detta sammanhang; beskrivning och värdering.)

1. Hur tror du att mentorskapsrelationen påverkas om utvärdering sker?
2. Vad kan det leda till om mentor både har rollen som stödjande och uppmuntrande samtidigt som utvärdering av adepten skall ske?
3. Vad bör mentorskapet leda till?
  - Vad tycker du att mentorskapet tillför organisationen?
  - Vad bör mentorskapet leda till för mentor?
  - Vad leder mentorskapet till, för den nytexaminerade läraren?

Högskolan i Trollhättan / Uddevalla  
Institutionen för Individ och Samhälle  
Box 1236  
462 28 Vänersborg  
Tel 0521 - 26 40 00 Fax 0521 – 26 40 99  
[www.htu.se](http://www.htu.se)