

BACHELOROPPGÅVE

Korleis opplever og vurderer lærarar det kollektive samarbeidet

av

Kandidat 212 Tone Gina Stølen

**How does the teachers experience and evaluate
the collective cooperation?**

Grunnskulelærerutdanning (1.-7.)

PE369

Mai 2016



Avtale om elektronisk publisering i Høgskulen i Sogn og Fjordane sitt institusjonelle arkiv (Brage)

Eg gir med dette Høgskulen i Sogn og Fjordane løyve til å publisere oppgåva *Korleis opplever og vurderer lærarar det kollektive samarbeidet* i Brage dersom karakteren A eller B er oppnådd.

Eg garanterer at eg har opphav til oppgåva, saman med eventuelle medforfattarar. Opphavsrettsleg beskytta materiale er nytta med skriftleg løyve.

Eg garanterer at oppgåva ikkje inneheld materiale som kan stride mot gjeldande norsk rett.

Ved gruppeinnlevering må alle i gruppa samtykke i avtalen.

Fyll inn kandidatnummer og namn og set kryss:

Kandidat 212 Tone Gina Stølen

JA X NEI__

Innhold

Innleiing	4
Problemstilling.....	4
Metode	5
Val av metode.....	5
Val av respondentar	5
Reliabilitet og validitet.....	6
Etiske omsyn.....	6
Teori.....	7
Skulekultur.....	7
Samarbeidskultur i skulen	8
Samarbeidsformer.....	9
Presentasjon av data	10
Samarbeidsformer lærarar har erfaring med frå lærarkollegiet.....	11
Kva samarbeider lærarane om?	11
Kva er eit godt lærarsamarbeid og kva gjer det godt?	12
Fordelar i eit lærarsamarbeid.....	13
Utfordringar i eit lærarsamarbeid	13
Det ideelle samarbeidet	14
Drøfting	14
Samarbeidsformer lærarar har erfaring med frå lærarkollegiet og det dei samarbeider om.	15
Eit godt lærarsamarbeid og det som gjer det godt.....	16
Fordelar ein opplever i samhandling.....	17
Utfordringar ein kan oppleve i eit lærarsamarbeid.....	18
Det ideelle samarbeidet for lærarar.....	19
Oppsummering.....	20
KJELDER	21

Innleiing

Skulen som lærande organisasjon får stor merksemd, og det vert stilt større krav enn tidlegare til samarbeid mellom leiarar og lærarar, og til samarbeid lærarar seg i mellom (St.meld.nr.11, 2008 - 2009). Det kollektive ansvaret for dei samla oppgåvene til kvar skule har auka, noko som gjer at læraren må bli meir bevist si rolle som del av eit profesjonelt fellesskap. Det krev eit profesjonelt samarbeid og ein sterk felles innsats blant lærarar og skuleleiarar om ein skal møte kvar elev sitt behov. Når lærarar og skuleleiarar saman møter utfordringane i skulen, vil det bidra til nytenking og ny handling.

Å forske på korleis eit lærarsamarbeid fungerer er spennande og interessant. Det at alle menneske er ulike og har sine styrker og kvalitetar gjev så mange faktorar som påverkar utfallet av dei ulike situasjonane ein som lærar kan oppleve i kvardagen. Frå lærarprofesjonen si etiske plattform kan ein lese i eige punkt om kollegiet. Det vert presisert der at alle skal skape og ta del i ein positiv samhandlingskultur der ein lyttar til og tek på alvor synspunkta til alle i kollegiet. Som lærar har ein altså eit etisk ansvar i å ivareta kollegiet.

I praksis fekk eg delta i eit trinnteam, og såleis litt innblikk i korleis lærarar arbeider saman. Eg fekk t.d. oppleve korleis ein, ved å fordele arbeidsoppgåvene, kan avlaste kvarandre når ein samarbeider om planlegging. Det er interessant for meg som lærarstudent og framtidig lærar å få innsyn i korleis lærarar opplever og vurderer samarbeidet på sin arbeidsplass. Ved å forske på samarbeidet i lærarkollegiet vil eg finne ut noko om korleis ein arbeider for å fremme eit godt samarbeid, og kva faktorar ein vektlegg for at lærarsamarbeidet skal bli så godt som mogeleg.

Dei siste åra har ein i skulen opplevd ei endring ved at lærarane samarbeider meir enn før, og dette skjer hovudsakleg som teamarbeid (Skaalvik & Skaalvik, 2012). Korleis ein samarbeider kan ha mykje å seie for korleis arbeidsdagen til lærarar blir. Dei som klarer å knekke koden for korleis dette kan gjerast på beste måten, kan få fordelar i form av høgare motivasjon og trivsel i kvardagen.

Problemstilling

Ved å intervjuje lærarar ved ulike skular ynskjer eg å finne ut noko om korleis dei oppfattar og vurderer lærarsamarbeidet på sin arbeidsplass. Problemstillinga mi blir derfor:

Korleis opplever og vurderer lærarar det kollektive samarbeidet?

Det viser seg meir tydeleg enn før, både med påtrykk frå myndigheitene og frå nyare forskning, at samarbeid blant lærarar er ein viktig faktor for å auke elevens læring. I kultur for læring

(St.meld.nr.30, 2003-2004) vert det framheva at lærarsamarbeid fremmer felles læring og refleksjon i lærarkollegiet. Av anna teori som fremmar lærar-samarbeid kan ein t.d. sjå at det er forska på når eit land fokuserer på utvikling av pedagogisk kapasitet. Det kjem då fram at det er kollegar som er den viktigaste kjeda til fornying og utvikling (Hargreaves & Fullan, 2014).

Metode

Val av metode

Samfunnsvitskapeleg forskning er å forske på den sosiale verkelegheita ved hjelp av innsamla data.

Når ein har tenkt over kva ein vil forske på, må ein ta stilling til to tilnærmingar; kvalitativ og kvantitativ forskingsmetode. Ein av hovudforskjellen mellom desse to er grad av fleksibilitet.

Kvantitativ forskingsmetode har ein fast struktur både når det gjeld spørsmål og respons.

Eg valte metoden kvalitativ undersøking fordi den gjev fleksibilitet med rom for spontanitet og tilpassing i interaksjonen mellom forskar og deltakar. Sjølv om ein har struktur under sjølve gjennomføringa i form av spørsmål og nokre stikkord, er det likevel rom for individuelle justeringar undervegs i intervjuet. *Dette er avgjerande fordi ein i kvalitative undersøkingar ynskjer at informanten skal relatere svara til sin eigen livssituasjon* (Christoffersen & Johannessen, 2012, s. 78). *En spesiell styrke med kvalitativ forskning er at den kan avdekke det uventa og belyse det spesielle* (Hargreaves, 1994, s. 191).

Den kvalitative undersøkinga vart gjennomført i form av metoden semistrukturert intervju. Det er eit intervju som er delvis strukturert av ein overordna intervjuguide (Christoffersen & Johannessen, 2012). Av informantane vart det intervjuet to lærarar som jobbar i team og i tillegg vart det intervjuet ein lærar til ved same skulen. Det er ein informant som jobbar ved ein liten skule med fleire klassar i lag. Den siste informanten jobbar ved ein mellomstor skule, der dei i nokon fag er fleire klassar i lag. Intervjuguiden var lagt opp til at informantane skulle respondere på kva erfaringar dei hadde med samarbeidsformer. Vidare var det spørsmål om kva lærarar samarbeider om. Sidan kom det spørsmål om definering av eit godt samarbeid og kva som gjer at det er godt. Til slutt var det spørsmål om kva dei opplever som fordelar ved eit samarbeid, og kva dei opplever som utfordrande.

Val av respondentar

Eg sendte brev til rektorane ved dei tre utvalde skulane, som er fordelt på to kommunar. Desse skulane vart valt fordi dei er i ulike storleikar og høyrer til i nærleiken. I brevet fortalde eg om

prosjektet mitt og at eg ynskte å intervju ein eller fleire lærarar ved skulen. Eg tok sjølv kontakt med dei ulike lærarane, og dei fekk i førekant utdelt forskingsspørsmåla. Det gjorde eg fordi eg ynskte at respondentane skulle vere forberedt så godt som mogeleg til intervjuet. Ulempa ved det kan vere at dei kan ha diskutert spørsmåla med andre kollegar og såleis vorte påverka i sin respons til meg.

Sidan eg bur i eit ganske lite distrikt kjenner eg til dei utvalde som passar mine kriterium. Kriterier eg var opptatt av var at informantane skulle jobbe i trinna 1.-7. og vere frå tre ulike skular, som kan karakteriserast som liten, middels og stor etter målestokk i vårt distrikt. Intervjuobjekta skulle ha ulik fartstid i skulen, ha ulike erfaringar med teamarbeid, varierende alder og alle fem var kvinner. Eg var spesielt opptatt av at informantane skulle ha ulik alder og fartstid. I tillegg var det viktig for meg at dei jobba ved skular i ulik storleik. Dette ynskte eg fordi eg ville finne ut om desse kriteria kan ha noko å seie for korleis lærarar opplever og vurderer eit godt lærarsamarbeid.

Ein kan kanskje kalle dette eit praktisk og komfortabelt utval sidan alle skulane ligg i nærleiken og eg kjenner til lærarane som jobbar der. Men den kunnskapen er også styrken til prosjektet sidan det vil bli eit strategisk utval, valt ut i frå nytteverdien som kan gagne oppgåva (Christoffersen & Johannessen, 2012).

Reliabilitet og validitet

Reliabilitet viser stabilitet og pålitelegheit i ei undersøking. Eit grunnleggande spørsmål i all forskning er kor påliteleg data er (Christoffersen & Johannessen, 2012, s. 23). Reliabiliteten vert brukt som eit måleinstrument der ein måler det same i fleire omgangar ved like forhold. Vert det avdekka store variasjonar kan ein seie at resultatet er lite reliabelt. I mitt prosjekt fann eg at mange av informantane svara mykje likt på fleire spørsmål. Det kan vere eit teikn på at resultatet har ganske høg reliabilitet.

Når ein skal finne gyldigheita av data ser vi på validiteten av den. Kor relevant er det innsamla materialet i forhold til det ein vil undersøke? Er materialet valide representasjonar på sitt område? Dette er spørsmål ein kan stille seg for undersøke gyldigheita av det innsamla materialet.

Etiske omsyn

Eg har på best mogeleg måte sytt for at alle etiske omsyn er ivaretatt. Totalt var det fem intervjuobjekt og ingen av desse er nokon plass oppgitt ved namn. Dei tre skulane som er involvert er òg anonyme. Alle partar vart informert om kva oppgåva gjekk ut på, og i brevet til rektorane skreiv eg òg at dei kunne ta kontakt viss det var spørsmål til prosjektet.

Eg valde å bruke lyd-opptak under intervju, og desse vart sletta med ein gong eg hadde fått transkribert og analysert opptaka. Respondentane vart på førehand spurt om det var greitt at eg tok opp lyden. Alle respondentane fekk tilbod om å lese igjennom resultatet av sitt intervju. Dei fekk òg opplyst at dei når som helst kunne trekke seg frå prosjektet. Før vi sette i gang med intervju, signerte alle informantane ei samtykke-erklæring.

Teori

I dette kapittelet gjer eg greie for ulike teoretiske perspektiv når det gjeld samarbeid i eit lærarkollegium. Tilgjengeleg litteratur om temaet viser at det er mange innfallsvinklar til samarbeid i skulen, og det gjer at eg må avgrense kor mykje teori eg skal vise til her.

Problemstillinga mi er *Korleis læraren opplever og vurderer det kollektive samarbeidet*. Oppgåva tek føre seg ulike samarbeidsformer ein finn i eit lærarkollegium og arbeidet det vert handla saman om. Informantane fekk spørsmål om kva som er eit godt samarbeid, og kva faktorar som gjer det godt. Dei skulle reflektere over kva fordelar ein finn i eit lærarsamarbeid og kva som kunne opplevast som utfordrande.

Her i kapittelet vil det bli vert trekt fram nokre perspektiv og innfallsvinklar til temaet. Først har eg med noko teori om skule – og samarbeidskultur. Vidare vil eg presentere teoriar om lærarkulturen og samarbeidsformer.

Skulekultur

Skulekultur kan definerast som eit arbeidsfellesskap, og det avgjerande er akkurat den måten vi gjer ting på i den skulen. Det er dei tilsette ved skulen som er med å prega kulturen ved skulen, og det er òg dei som kan snu ein negativ kultur til ein positiv gjennom bevisste handlingar (Fullan & Hargreaves, 1995). Eit omgrep som skulekultur kan framstillast på mange måtar. Eg har sett på korleis ein tenker på dette som to skulekulturar i boka *Arbeidskultur for betre læring i alle skoler* (Hargreaves & Fullan, 2014). Ein måte å sjå det på er som ein kultur i bevegelse og ein anna måte er å sjå på det som ein fastlåst skulekultur. Det er Susan Rosenholtz som har gjort ei banebrytande forskning om desse to skulekulturane som er omtala i boka.

Ein skulekultur i bevegelse har eit tydelegare fokus på verdien av eit fellesskap. I det får lærarane ein større sjølvtilit og ein tryggleik som ligg i botn når ein opplever gjensidig støtte som spring ut frå tillit og delt ekspertise. Lærarane er her opptatt av utvikling og dei søker mot fellesskapet for

samhandling i eit kollegium. Det viser seg at den mest vanlege samarbeidsforma er å jobbe i team, og då gjerne eit trinnteam.

I fastlåste kulturar jobbar lærarane mykje individuelt og uavhengig av kollegar. Desse skulane viste eit lågare nivå av elevprestasjonar enn det ein fann i skular som er i bevegelse. I Rosenholtz si forskning vert det gjort heilt klart at samarbeidsbaserte skular gjer det betre enn individualistiske skular (Hargreaves & Fullan, 2014).

Samarbeidskultur i skulen

Samarbeidskulturen sine kjenneteikn er at samarbeidet er noko som er ønska og noko som lærarane vil ha. Ein slik samarbeidskultur vert utvikla uti frå eit behov for å finne gode løysningar på eit konkret problem eller for å nå eit bestemt mål. Læraren sin yrkeskultur har to viktige dimensjoner, innhald og form. Å forstå lærarkulturens forside betyr å forstå mange av avgrensingane og mogelegheiter når det gjelder endringar i skolen og utviklinga av lærararbeid. Skular med ein sterk utviklingskultur vil ha større føresetnad for å nå fram til deltakarane og å drive meningsskapande arbeid, men det er skilnader på mogelegheitene kvar skule har til å utvikle seg. *Skoler har ulike forutsetningar for å bli lærende organisasjonar, avhengig av utviklingskulturen ved den enkelte skole* (Jenssen & Roald, 2014, s. 106). Innhaldet, som er den andre dimensjonen i lærarkulturen, går meir på kva holdningar, vaner og måtar å gjere ting på, som er felles innanfor ei gruppe eller eit fellesskap. *Vi kan se dette innholdet i lærerens meninger, ytringer og handlinger* (Hargreaves, 1994, s. 173). Samarbeidskulturen og fellesskapet er prega av deltakarane og korleis dei opplever sitt arbeid. I boka *Skolen som arbeidsplass* (Skaalvik & Skaalvik, 2012) har forfattarane gjort ei undersøking blant fleire tusen lærarar, der sentrale tema som motivasjon, trivsel og utfordringar m.m. vert belyst.

Det profesjonelle læringsfellesskapet (Utdanningsdirektoratet, 2013) påpeikar at lærarar skal delta i fungerande team som i fellesskap skal jobbe for å realisere felles mål og slik fremme god utvikling og styrke lærarkompetansen. Det er blitt forska på lærarsamarbeidet opp til 7.trinn av Edel Kvam ved Norsk Lærarakademi. I magasinet *Utdanning* konkluderer ho med at lærarane ikkje nyttar samarbeidet i pedagogisk retning i den grad ein trudde. Derimot er samarbeidet mykje prega av praktiske forhold. Kvam uttalar dette som eit av sine hovudpoenga i forskinga: *Det er eit stort pedagogisk potensial i lærarsamarbeid og i læresamtaler. I dagens skolehverdag utnyttes det altfor lite* (Sund, 2015).

Samarbeidsformer

Nyare læringsforskning ser i sterkare grad læring som ein sosial prosess gjennom deltaking i praksisfellesskap. *I dette perspektivet har læringa eit kollektivt utgangspunkt* (Jenssen & Roald, 2014, s. 105). Denne teorien kan knytast opp til anna forskingsmateriell når det gjeld det kollektive samarbeidet blant lærarar. Thomas Dahl som er forskar ved NTNU (Haugan, 2014), har jobba med prosjekt der det viste seg at skular som utvikla kollektive arbeidsformer, der læraren jobba i team, utmerka seg med ein langt høgare grad av trivsel med arbeidet. Desse lærarane meinte òg at dei hadde større grad av individuelt handlingsrom. Dei lærarane som trivast på arbeidsplassen viser om mogeleg eit større engasjement og er kanskje meir motivert for å møte elevane.

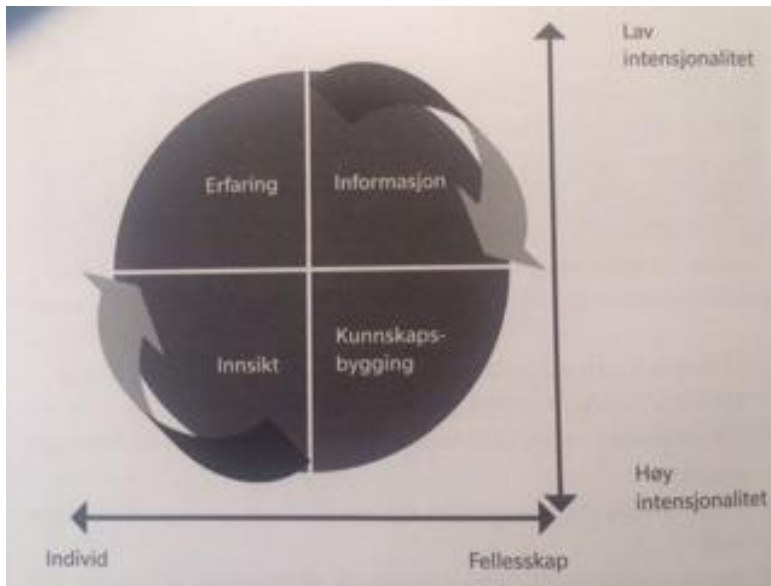
Etter Hargreaves sitt syn kan ein grovt sett dele lærarkulturen inn i fire dimensjonar som kvar gjev ulike følgjer for lærararbeidet (Hargreaves, 1994). Den første forma er individualisme og i følge Hargreaves ynskjer desse lærarane å bruke den disponible tida si til å jobbe med eigne klassar, og ikkje til samarbeid med kollegaer. Dette vert rekna som ein sårbar kultur fordi læraren vert isolert og avgrensa i forhold til eit kollegium.

Den neste forma for lærarkultur er samarbeid og påtvinga kollegialitet. Verdien av å høyre til eit kollegium og eit større fellesskap gjev den einskilde læraren større sjølvtilitt og eit pågangsmot som ligg i botn og bidreg til større vilje til kontinuerleg utvikling som ein del av yrket (Hargreaves, 1994). Kollegialitet og samarbeid er òg nødvendig for å dra nytte av kvarandre sine erfaringar og fortsetter å utvikle seg gjennom heile sitt liv som yrkesaktive, meiner *Shulman* som er omtala i *Hargreaves* (1994, s. 196). Påtvinga kollegialitet er ei omforming av prinsippa frå medmenneskeleg samarbeid til administrativt regulerte, fastlagte og avgrensa former.

Den tredje dimensjonen er balkanisering, der ein finn eit sterkt samarbeid mellom lærarar som er knytta til for eksempel same trinnet. Eit balkanisert samarbeid gjev ein veldig sterk lojalitet til eiga gruppe som ein er knytt til i teamarbeid, på trinnet eller i fag. Ein ser ikkje verdien av å høyre til eit kollegium, som jobbar saman mot felles mål og visjonar bestemt og forankra i fellesskapet (Hargreaves, 1994). Den fjerde forma for samarbeid er bevegeleg mosaikk, og det vert rekna som ein sterk kultur fordi ein gjennom samarbeid på tvers av grupper opplever ein gjensidigheit og tillit som gjennomsyrrer heile samarbeidet, på grunn av bevegelse og stadig utvikling. Sjølv om ein kan oppleve utfordringar som gjer ein usikre og sårbare så har ein fellesskapet å støtte seg til.

For at individet skal få nye impulsar og vidareutvikle seg er det vesentleg at kvar og ein set ord på kunnskapen som ein sit inne med. Ved å ta del i små og store fellesskap vil ein få ei meningsutveksling og oppleve kunnskapsbygging på eit høgt intensjonsnivå. I læringsssyklusen til Wells (Jenssen & Roald, 2014, s. 94), kan ein sjå at det vert fokusert på korleis individet, ved å delta i

eit fellesskap, vil utvikle kunnskap gjennom forståing og handling knytt til felles aktivitet. Når ein studerer Wells sin figur nedanfor, kan ein sjå at han skisserer samspelet mellom individuell og kollektiv kunnskapsbygging når deltakarane går i frå eit lågt intensjonsnivå til eit høgt. Ved å delta i kollektive kunnskapsbyggingsprosessar blir det skapt ny innsikt som dannar grunnlag for nye erfaringar, ny informasjon osv.



Figur 1 Wells læringsyklus slik den er beskrevet i boka til Jenssen og Roald (2014).

Presentasjon av data

I presentasjonen av det innsamla materialet vil eg få fram resultatet av intervjuet som vart gjort, og det vil belyse korleis dei forskjellige respondentane opplever og vurderer lærarsamarbeidet.

Informantane svara på ulike spørsmål knytt opp mot problemstillinga: *Korleis opplever og vurderer lærarar det kollektive samarbeidet?*

Sidan det er tre ulike storleikar på skulane i prosjektet, kan det vere interessant å peike på likskapar og eventuelle ulikskapar i korleis dei opplever og vurderer samarbeidet ved sin skule. Fordelinga av informantar vart slik i forhold til dei ulike skulane:

Skule A Den største skulen	Skule B Den minste skulen	Skule C Den mellomstore skulen
Informantar: 1 lærarteam (2 lærarar) + 1 lærar	Informantar: 1 lærar	Informantar: 1 lærar

Figur 2 Oversikt over fordeling av informantar frå dei ulike skulane.

Samarbeidsformer lærarar har erfaring med frå lærarkollegiet

Av samarbeidsformer nemner alle informantane at det eit formelt og eit uformelt samarbeid. Det uformelle samarbeidet er det samarbeidet lærarar deltek i, som ikkje krev dokumentasjon. Det formelle samarbeidet kan definerast som det arbeidet som er pålagt læraren i form av faste strukturar og organiserte møter. Dette arbeidet vert meir styrt og koordinert. Til dømes har ein mange formelle møter som det vert forventa at lærarane deltek i, som t.d. personalmøter, hovudstegmøter og teammøter.

Det uformelle samarbeidet kan oppfattast som det samarbeidet som ikkje er pålagt lærarane. Dømer er alle møter og treff ein har i gangar, på teamkontor, i fellesrom m.m. Eine respondenten seier det slik: *Våre kontor er organisert slik at vi sit mange frå same trinn eller frå småskuletrinna på same kontor. Då er det veldig lett å ta uformelle møter, der vi tek opp ting som vi opplever og ulike problemstillingar som vi då drøftar.*

Alle respondentane nemner at teamarbeidet er det samarbeidet ein er knytt nærast til.

Teamsamarbeidet er mest tidkrevjande og er det arbeidet som viser mest att i klasserommet. Ein informant seier det slik: *Det er i dette samarbeidet vi brukar det meste av tida vår.* Det kom fram i undersøkinga at på dei skulane som ikkje er så store, arbeider ein på tvers av trinn, og ein er då knytt opp til fleire små grupper ein skal samarbeide med.

Kva samarbeider lærarane om?

Alle informantane kunne fortelje at lærarar samarbeider om både praktiske og faglege ting. Av praktisk samarbeid er det mykje arbeid rundt tilrettelegging av ulike aktivitetar. For at elevane skal få gode og lærerike opplevingar, er det ein god del koordinering og planlegging. Det går ei stor mengd

tid til å lage gode rutinar på daglege aktivitetar. Eine informanten fortel: *Ein treng å snakke saman for å få avklara ulike hendingar.* Det kom òg fram at ein jobbar mykje i lag om planlegging og evaluering av undervisninga på trinnteam. Ein respondent fortel: *Ting vi samarbeider om er planlegging av vekeplanar og fagplanar. Til dagleg gjeld samarbeidet mykje elevane og deira behov. Vi legg til rette undervisninga og tilpassar oss slik at alle elevar skal oppleve ei god læring. Når det er fleire lærarar involvert, informerer vi kvarandre.*

Det er mykje samarbeid om korleis ein skal tolke og forstå regelverket. Ein respondent fortel: *Det viktig at det vert sett av tid til å jobbe med regelverket slik at ein kan forvente noko lunde felles handheving og praktisering.*

Ein anna informant nemner at det kan bli litt «einsamt» på småskular sidan det ikkje alltid er så mange lærarar som underviser i dei same faga. Det hender at det vert arrangert fagdagar på tvers av skular i distriktet. Dette er noko som faglærarar har eit stort utbytte av, fordi det vert danna eigne diskusjonsgrupper/utviklingsgrupper for dei lærarane som har felles fag. Informanten fortel: *Det er nyttig å få møtast for vi får då utveksla felles erfaringar, og det er interessant og lærerikt å høyre korleis andre gjer ting.*

Lærarane er involvert i samhandlingar som òg dreiar seg om korleis ein skal drive skulen. Det er openheit om kva retning skulen ynskjer å styre mot, og alle er informert om kva mål og visjon jobbar ein utifrå. Døme på det kan vere at ein ynskjer eit mobbefritt miljø. Anna kan vere at ein ynskjer at skulen skal stå fram som ein trygg og god skule for alle. *Slike mål og visjonar vert forankra i fellesmøter som personalmøter og felles forum, og eit slikt samarbeid knyter relasjonar mellom leiinga og lærarane* fortel ein respondent.

Kva er eit godt lærarsamarbeid og kva gjer det godt?

Alle er einige om at eit godt samarbeid er å dele kunnskap med kvarandre. Å vere del av ein aktiv delingskultur inspirerer og aukar engasjementet. Ein informant seier: *Det å utveksle, diskutere og evaluere problemstillingar ein opplever i klassen er ei kvalitetssikring, og det utviklar eit forbettringspotensiale hjå den enkelte læraren.* Det vart elles nemnt at eit godt samarbeid er å vere knytt mot eit team der ein legg gode planar i lag, og der ein er einige om kva ein skal bruke tid på og vektleggje.

Ein respondent fortel: *Eit godt samarbeid aukar trivselen og motivasjonen til å gjere ein god jobb. Det å bli tatt vare på og å få støtte gjer at du gler deg til å gå på jobb.*

Det vart nemnt at rektor spelar ei stor rolle for korleis ein opplever eit samarbeid. Frå undersøkinga kom det fram at måten rektor og leiinga handhevar bestemte reglar, og om dei gjev tydelege signal om korleis ting skal gjerast og vidareførast, vert sterkt vektlagt av lærarane. Det vil vere med å sette ein standard for korleis ein skal ha det. Ein informant seier: *Rektor må legge til rette for eit godt samarbeid, og det er viktig at han klarer å fange opp signal om korleis stoda er i fellesskapet.*

Eit anna synspunkt som kom fram under intervjuet er at når det er eit tett samarbeid, er det lettare å gripe inn i ulike situasjonar som involverer elevane. Eine respondenten seier: *Alle lærarane jobbar for at alle ungane skal ha det fint.* Informanten fortel vidare: *Samarbeidet gjev godt arbeidsmiljø blant dei vaksne. Det at dei er så samkørte gjev òg elevane ein tryggleik i sin kvardag.*

Å ha ein god kommunikasjon har mykje å seie for korleis samarbeidsklimaet er i eit kollegium meiner eine respondenten som seier: *Det må vere rom for å lytte og å bli høyrte utan at det skal skape samarbeidsproblem.*

Fordelar i eit lærarsamarbeid

Informantane responderer mykje likt på dette spørsmålet. Ein respondent fortel det slik: *Når ein samarbeider lærer ein mykje av kvarandre. Det er utviklande, for ein får nye impulsar, tankar og idear. I samarbeid på team t.d. kan ein evaluere kvarandre og slik forbetre seg.* Ein anna informant seier: *Det vert utveksla erfaringar og opplevingar og ein tek del i kvarandre sin kunnskap.*

Respondentane nemner at det lettar litt på tidspresset når ein er knytt opp mot eit tett samarbeid, og ein informant fortel: *Det nære samarbeidet gjer at ein får tillit til og ein stolar på kvarandre fordi ein er så godt kjent. Når ein jobbar tett saman, kjenner ein til korleis ting skal vere og kan steppe inn for kvarandre, og slik hjelpe kvarandre.* Ein anna respondent fortel: *Det er ein styrke at ein kan jobbe så tett om undervisning. Ein lagar planar i lag og gjer mykje det same i begge klassar. Ein sparar mykje tid på å ha det slik.*

Utfordringar i eit lærarsamarbeid

Av utfordringar nemnte alle informantane at samhandlingsreglar og rutinar var punkt det var utfordrande å jobbe med. Sjølv om ein i eit samarbeid er einige om dei ulike reglane og dei er forankra i fellesskapet, er det mykje ueinigheit rundt handhevinga av dei, blir eg fortalt. Ein respondent fortel: *Det er så ulikt korleis ein ser på dei forskjellige reglane. Nokon vil halde seg strengt til det som er bestemt, medan andre er meir lempeleg og avgrensar reglar.* Ein anna informant seier:

Vi forventar at reglar ein har bestemt i fellesskap vert haldne. Når det ikkje skjer og forventningane vert brotne, så er det viktig å snakke ut om det.

Av andre utfordringar vart det nemnt det å jobbe med folk ein ikkje har så god kjemi med. Det vart sagt at det er då vanskeleg å kommunisere på ein god måte, og det kan bli tyngre å skape eit godt samarbeid. Ein respondent seier: *Du må sjå di eiga rolle i situasjonen og gjerne tenke kva kan eg gjere for at dette skal fungere betre? Korleis kan eg tilpasse meg?*

Det kjem fram i undersøkinga at fleire av informantane synes det blir for lite tid til faglege møter, og mykje av grunnen til det kan vere at det er så mykje praktisk arbeid som må prioriterast først. Eine informant sa det slik: *Vi har fagseksjons-møter som skal hjelpe oss til å reflektere over eigen praksis og ulike problemstillingar, men tida vår kan bli spist opp av saker som vert dumpa ned i fanget vårt. Det kan t.d. vere hastesaker som gjeld spesielle behov ein har oppdaga hjå elevar, eller noko som kjem frå skuleleiinga og som krev gjennomgang og dokumentasjon.*

Det ideelle samarbeidet

I mine stikkord hadde eg eit ekstra spørsmål som informantane ikkje hadde fått tatt stilling til før intervjuet. Det var fordi eg ynskte at dei skulle respondere spontant. Spørsmålet var: *Kva er det ideelle lærarsamarbeidet for deg?*

Det var ein likskap i responsen på dette spørsmålet. Informantane meinte det var viktig at dei opplevde å få støtte, faglege råd og informasjon. Det vart òg nemnt at ein må ha god kommunikasjon slik at det er rom for å kunne seie i frå og å snakke om vanskelege ting. Ein respondent seier det slik: *Ein open kommunikasjon dannar grunnlaget for eit godt samarbeid.*

I spørsmålet om det ideelle samarbeidet vart det òg vektlagt kor viktig det var med nok personale til å dekke opp behova ein har i klassen. Av ein respondent var det skildra slik: *Personalet bør vere kjent med klassen frå før, slik at ein slepp å bruke så mykje tid på å orientere nye folk om stoda i klassen.*

Alle informantane vektlegg at i eit ideelt samarbeid er ein knytt opp mot team som fungerer godt i lag. Verdien av tette team vart skildra slik av ein informant: *Du får ein tillit til dei du jobbar tett med. Det gjer at vi kjenner og stolar på kvarandre. Det blir lagt gode planar i fellesskap, og veit alle som skal skje og korleis ein skal gjere det.*

Drøfting

Utifrå problemstillinga *Korleis opplever og vurderer lærarar det kollektive samarbeidet* vil eg no drøfte resultatet av det innsamla materialet, og knyte det opp til aktuell teori. Eg vil først drøfte responsen på kva samarbeidsformer lærarar har erfaring med i skulen, og kva dei samhandlar om. Deretter vil eg sjå på kva eit godt lærarsamarbeid er, kva som gjer det godt og fordelar ein opplever ved samhandling. Til slutt skal eg drøfte utfordringar ein kan oppleve i eit lærarsamarbeid.

Samarbeidsformer lærarar har erfaring med frå lærarkollegiet og det dei samarbeider om.

Det var felles trekk i responsen på dette spørsmålet. Informantane samarbeider i team og på tvers av trinn. Vidare er alle knytt opp mot større samarbeid med faste strukturar, t.d. personalmøter. Ein informant seier: *Skulen er ein felles institusjon, og for at vi skal ha eit system som fungerer, er det viktig å samarbeide.*

Det kan minne om ei påtvinga samarbeidsform at ein skal delta på faste møter til faste tider. Men slike møter gjev rektor innpass i kva som rører seg på grasrotnivå og han kan bringe innspela vidare opp i systemet. Å ha eit godt samarbeid med rektor er såleis viktig. Ein av informantane nemnde: *Det er viktig med ei tydeleg leiing. Rektor med sine handlingar gjev signal om korleis ein skal handsame i ulike situasjonar og kor mykje ein skal vektlegge verdien av det store fellesskapet.* Eg forstår det slik at med ei leiing og ein rektor, som er interessert i kva lærarane jobbar med og kva utfordringar dei har, brukar desse møta som ein strategi for å skape ei tilhøyrse til eit større fellesskap.

Rektor si tydelege rolle vert framheva i Stortingsmelding nr. 30 (2003-2004), der det står skrive at en tydeleg leiing er ein føresetnad for å utvikle gode skular. Samarbeidsforma påtvungen kollegialitet der ein bind samarbeidet til fast tid og stad, kan vere eit forsøk på å få til eit konstruert samarbeid (Hargraves, 1994). I undersøkinga kom det fram at det vert praktisert at lærarar skal vere tilgjengelege for andre kollegar på nokre tidspunkt. Eg fekk ikkje inntrykk av at det var eit negativt element, men derimot oppfatta eg det som nødvendig. Ein informant seier det slik: *Vi har nokre dagar vi skal vere på arbeid til eit visst klokkeslett ut på ettermiddagen, nettopp fordi ein skal ha mogelegheit til å treffe kollegar utan at det er i samband med eit møte.* Ein anna respondent seier: *Det er viktig å sette av tid til å møtast.*

Det er teamstrukturen som er mest nytta utifrå responsen til informantane. Fleire av informantane eg snakka med vurderte samarbeidet på sine trinn, som særst godt, og dei var opptatt av å dele kunnskapen og opplevingane sine med kollegar på tvers av trinna. Eg finn at det kan vere styrken til tette, gode team at dei er så flinke til å dele på tvers av trinna, og at ein slik kan unngå å isolerast i

eigne oppfatningar og meiningar, som ikkje når utanfor gruppa. At samarbeid kan knyte saman, men like godt kan skape skilje er noko som Hargreaves trekk fram når han utdjupar effekten av balkanisering i skulen (Hargreaves, 1994).

Eit godt lærarsamarbeid og det som gjer det godt

Det var mykje felles å finne i analysen når det gjeld eit godt lærarsamarbeid og det som gjer det godt. Det kan tyde at ein lærar verdset dei same verdiane i samarbeidet sjølv om ein jobbar ved ulike skular. *Viss ein har eit godt samarbeid gjev det òg eit godt arbeidsmiljø*, nemner ein informant og seier vidare: *Eit godt arbeidsmiljø gjev rom for å avlaste og støtte kvarandre. Ein opplever tillit og at ein kan stole på kvarandre, og ein har gode samtalepartnarar i kollegiet. Det legg grunnlaget for å dele positive og negative erfaringar.* Dette er eit perspektiv som òg er framheva i boka *Skolen som arbeidsplass* der ein kan lese om føresetnader for at eit samarbeid skal fungere godt: *...medlemmene av teamet må respektere kvarandre og lytte til kvarandre. Under slike forhold kan meninger brytes utan at det leder til konflikter* (Skaalvik & Skaalvik, 2012, s. 75).

Av skulekulturane, fastlåst og i bevegelse (Hargreaves & Fullan, 2014), er det kultur i bevegelse som kjenneteiknar samarbeidet som kom fram i undersøkinga. Det kjem fram i undersøkinga at lærarane opplever ein gjensidig støtte og lærer mykje av kvarandre ved å vere ein del av eit godt samarbeid. Ein av respondentane seier: *Det å få andre sine perspektiv på ting vert opplevd som utviklande.* Ein anna informant seier: *Det å kunne snakke saman gjev meg nye måtar å tenke på, og det er utviklande for meg.* Det er heilt i tråd med Stortingsmelding nr.30 (2003-2004), *Kultur for læring*, som tek sterkt til orde for lærarsamarbeid, og argumenterer med at lærarsamarbeid fremmer felles læring og refleksjon i lærarkollegiet.

Det å vere i ein prosess der ein delar sine syn og utvekslar informasjon kan sjåast på som ei utvikling av kunnskap. Slik kunnskapsbygging vert det nøyte skrive om i boka til *Jenssen og Roald*, der dei tek føre seg Wells læringssyklus (2014). Læringssyklusen beskriv prosessar som organisasjonar kan vere i viss dei evner å utvikle seg, og eg tenker at prosessar og evner kan vere når ein deltek i eit fellesskap og har eit samarbeid som fungerer godt. Ein vil då lettare uttrykke meiningar om ting ein har erfart, og vidare vere open for andre sin informasjon. Ved å forstå og å finne meining med den nye kunnskapen, vert det tilført ny kunnskap i gruppa. I tillegg vil ein få ein ny personleg innsikt; *basert på både personlig erfaring, informasjon og kollektiv kunnskapsbygging* (Jenssen & Roald, 2014, s. 95).

Eg tenker at å ha gode relasjonar til dei rundt deg spelar ei stor rolle når ein skal fungere i lag. Det er viktig at ein føler seg verdsett av kollegar, og at ein sjølv viser andre tillit og respekt. Ein informant

meinte: *Det er grunnlaget for eit godt samarbeid at ein høyrer på andre, og at ein sjølv vert høyrte.*

Det å verdsette menneske når ein samarbeider med andre er teori som er omtala i boka *Ha tillit til læreren*. Sitat: *Å prøve å forstå dem vi arbeider sammen med, er viktig for å bygge opp tillit* (Fullan & Hargreaves, 1995, s. 100). Gode relasjonar til kollegar er òg trekt fram i boka *Skolen som arbeidsplass* som beskriv gode sosiale relasjonar som føresetnader for følelsar av tilhøyrslø (Skaalvik & Skaalvik, 2012).

I undersøkinga kom det fram at det var eit klart større samarbeid på trinnteam. *Det er der vi brukar tida vår, vart det sagt av ein informant. Vidare fortel informanten at det tette samarbeidet gjer at vi kjenner til og stolar på kvarandre. Vi veit at ting vert gjort innanfor den ramma vi er einige om fordi vi snakkar godt saman. Ein sparer mykje tid på å fordele arbeidsmengda og ein slepp å gjere dobbel jobb på teamet.* Dette er heilt i tråd med teorien til Einar M. Skaalvik og Sidsel Skaalvik som har skrivne om dette i boka *Skolen som arbeidsplass*, der lærarar er blitt intervjua angående blant anna korleis dei opplever sitt arbeid. Eit resultat dei viser til er at teamarbeid kan lette lærarane sin arbeidsbelastning, og minske følelsen av det aukande tidspresset mange lærarar opplever (Skaalvik & Skaalvik, 2012). Det inntrykket sit eg òg att med etter praksisperioden min. Når ein arbeider i lag på team, vert ein etter kvart godt kjent med kvarandre, og det gjev innsikt i korleis ein kan tilpasse arbeidet for å nyttegjere seg av tilhøyrsla til teamet.

Fordelar ein opplever i samhandling

Alle respondentane seier at det å jobbe saman i team er veldig verdifullt for dei. Viss ein får til eit godt og tett teamarbeid har det mykje å seie for både motivasjon for å gjere ein god jobb og for trivselen på arbeidsplassen generelt. Det vert trekt fram i boka *Skolen som arbeidsplass* at trivsel spelar stor rolle for lærarar sitt engasjement, for deira motivasjon til å fortsette i yrket og for deira forhold til elevane (Skaalvik & Skaalvik, 2012). Eg meiner trivsel er eit vesentleg stikkord når det gjeld alle arbeidsplassar, og at det er viktig ein jobbar aktivt for at ein skal oppleve trivsel i kvardagen. Av teori kan ein lese: *Når samarbeid i team fungerer godt og konstruktivt, er det mange lærarar som opplever det som ein trivselsfaktor* (Skaalvik & Skaalvik, 2012, s. 75).

Eg trur at når ein opplever eit godt samhald i kollegiet, vil ein ved å snakke saman få klarheit i mykje av det ein går å grunnar på. Slik eg ser det er god kommunikasjon derfor avgjerande for at ein skal få kunnskap til nye innspel som ein sjølv kan vidareutvikle og tilpasse sin situasjon. I Stortingsmelding nr.11 (2008 - 2009) får ein eit innblikk i korleis kvardagen til lærarar kan stå fram: *Lærere uttrykker stor interesse for læring, men refererer bare sporadisk til forskning innenfor sin egen profesjon. Lærers strategi for læring bygger i hovedsak på egne erfaringer samt erfaringsutveksling med*

kolleger. Eg forstår sitatet slik at sjølv om lærarar har stort ynskje om å studere og forske for å tileigne seg ny kunnskap, er det i samarbeid med kollegar ein lærer i kvardagen, ved å bruke egne erfaringar og ved å delta i meningsutveksling. Det kan forklare resultatet frå forskinga til Edel Kvam (Sund, 2015), der det kjem fram at lærarar ikkje utnyttar det faglege potensialet i gruppa, men brukar mykje av tida si til praktiske ting i kvardagen.

Ved eine skulen fekk eg vite at det er ein mentor-ordning som spesielt tek seg av dei nye lærarane. Det er då stort fokus på at dei nye fort skal bli kjent med sine kollegar, få vite kor ein finn ulike ting og å bli kjent i skulebygningen m.m. Når ein blir tatt så godt i mot, er det meininga ein skal føle seg inkludert og kjenne på verdien av det å høyre til eit større fellesskap. Eg meiner det kan vere vesentleg at nye lærarar ved skulane er knytt opp til ei mentor-ordning. Det vil gjere ein tryggare i den nye situasjonen når ein blir vist og fortald korleis ting fungerer, og det er viktig at ein får ei kjensle av tilhøyrse. Det er nemnt tiltak for yngre, nyutdanna lærarar i boka *Skolen som arbeidsplass*. Til dømes er eit av tiltaka etablering av mentor-ordning for å hindre at nytilsette vert sittande åleine med spørsmål utan svar (Skaalvik & Skaalvik, 2012).

Utfordringar ein kan oppleve i eit lærarsamarbeid

Alle informantane meinte at det var vanskeleg å få til felles handheving og tolking av reglar. For å møte denne utfordringa nemner nokon av informantane at det er viktig at det er etablert ein open og god kommunikasjon, slik at ein kan snakke saman og bli einige om korleis ein skal ha det. Når ein opplever situasjonar og ulike hendingar som ikkje er i tråd med egne meiningar, skal det vere rom for å gje beskjed om det. Som ein informant seier det; *viss ein opplever at nokon praktiserer t.d. ulike reglar annleis enn det som er bestemt, må det gå an å spørje den læraren om kvifor det vart gjort på den måten. Og ved å spørje kan det hende at det heile beror på ei misforståing*. Eg synes det er eit godt poeng, fordi viss ein berre irriterer seg over det som ikkje vert gjort utan å spørje kvifor, kan det hindre eit godt samarbeid vidare. Viss ein ikkje klarer å kommunisere så kan problema til slutt følast veldig uoverkommelege. Av teori finn eg at utfordringar nødvendigvis ikkje treng å vere negativt. Sitat: *Det er viss dei blir for store, uoverkommelege og vedvarande, dei kan opplevast som ein belastande* (Skaalvik & Skaalvik, 2012, s. 83). Det vart sagt av ein informant; *lærarane prøver å vere lojale mot dei same avgjerslene, og har det som felles agenda, men det er ikkje alltid så lett å gjennomføre det ein har bestemt i fellesskap*. I boka *Skolen som arbeidsplass* (Skaalvik & Skaalvik, 2012) kan ein lese at det er ei utfordring å vere den som skal gje avkall på sine idear, og det kan resultere i at det lærarane gjer, ikkje samsvarar med egne verdiar og ideal. I boka blir omgrepet verdisamsvar brukt for å måle graden, låg eller høg verdi, av samsvar mellom dei gjeldande verdiane

ved skulen og læraren sine eigne verdi. Når ein vidare kan lese at verdisamsvar er positivt relatert til trivsel, så tenker eg at det kan bli problematisk viss ein ikkje opplever eit høgt verdisamsvar, og er einig i korleis ein skal forvalte dei bestemte verdiane ved skulen.

Det vart nemnt av fleire informantar at det er viktig at ein har ein viss kjemi med den/dei ein skal jobbe ganske tett med. Eg trur at når ein skal fungere i eit fellesskap og kanskje arbeide tett saman, kan det opplevast som problematisk viss ein føler ein har lite kjemi med vedkommande. Ein informant fortel: *Det kan vere tøft å bli sett opp i eit team der kjemien ikkje er heilt topp. Eg trur det hadde gjort meg til ein dårlegare lærar.* Når informanten beskriv problematikken så sterkt, kan det tyde på at belastninga hadde gått utover t.d. trivselen på arbeidsplassen. Av informantane i undersøkinga til *Skaalvik & Skaalvik* var utfordringar knytt til samarbeid og relasjonelle forhold nokon av dei mest synlege (2012).

Det var nemnt at som lærar kan ein oppleve eit tidspress som stadig vert større. Det er fleire grunnar til det, og ein informant seier: *Det er mykje meir samarbeid i skulen i dag, med planlagde møter og ting ein må gjere for dokumentasjonen sin del, og utfordringa er ofte å finne tid til å møtast for å diskutere uventa saker.* Teori som kan knytast til det er omtala i boka *Skolen som arbeidsplass*. Der står det at det er ein tendens til at lærarar opplever eit aukande tidspress i form av ei større mengde arbeidsoppgåver og i aukane tal møte, og dermed får mindre tid til å ta pausar og roe ned (Skaalvik & Skaalvik, 2012). Slik eg skjønar det, jobbar lærarane under eit stadig større tidspress, og då får ein ikkje snakka ut om situasjonar ein har opplevd, og heller ikkje dele erfaringar eller få støtte frå kollegar.

Det ideelle samarbeidet for lærarar

I mine stikkord hadde eg eit ekstra spørsmål som informantane ikkje hadde fått tatt stilling til før intervjuet. Spørsmålet var *Kva er det ideelle lærarsamarbeidet for deg?* Det var ein likskap i responsen på dette spørsmålet. Alle var einige om at det må vere ein «gje – og ta» kultur. Det var viktig at ein opplevde å få støtte, faglege råd og informasjon.

Å ha god kommunikasjon er viktig for informantane i det ideelle samarbeidet, og eg tenker at når alle nemner dette stikkordet viser det berre kor vesentleg ein meiner det er for å ha eit fungerande samarbeid. Teorien til Wells (Jenssen & Roald, 2014) syner korleis ein trekker linjer til korleis ein bygger kunnskap ved å sette ord på erfaringar og å samtale for vidare utveksling av informasjon. Det å dele erfaringar, ha tid til refleksjonar, avklaringar og å planlegge saman, er faktorar som

respondentane vektlegg i eit ideelt samarbeid. *Ein informant seier òg: Ein må vere flink til å justere seg og å tilpasse seg sine kollegar, slik at samarbeidet ikkje møter unøydige hindringar.*

*I spørsmålet om det ideelle samarbeidet vart det òg vektlagt kor viktig det var med nok personale til å dekke opp behova ein har i klassen. Av ein respondent var det skildra slik: Personalet bør vere kjent med klassen frå før, slik at ein slepp å bruke så mykje tid på å orientere nye folk om stoda i klassen. Det kom fram i undersøkinga at i eit ideelt samarbeid var det viktig at ein hadde nok personale til å sette inn i klassen slik at ein fekk ta i vare elevane og deira behov. Eg forstår det slik at det kan vere problematisk viss ein ikkje har faste lærarar og assistentar som var knytt opp mot dei enkelte klassane. Frå teori kan eg her finne i boka *Skolen som arbeidsplass* at lærarar kan finne det problematisk viss vikarressursen er lagt ut på trinnet når ein opplever sjukmeldingar. Sitat: *Trinnet tappes derfor for lærertimer, som igjen kan føre til store belastningar for de lærerne som er igjen på teamet..* (Skaalvik & Skaalvik, 2012, s. 90).*

I følgje informantane er det viktig for dei at ein i eit ideelt samarbeid er ein knytt opp mot team som fungerer godt i lag. Når lærarar meiner det, så trur eg det er fordi dei ser verdien av å høyre til eit kollegium der ein kan støtte seg på kvarandre. Ein informant meiner: *Eit godt samarbeid gjev deg høg trivselfaktor, eit auka engasjement og motivasjon for å gjere ein god jobb.* Dette er faktorar som ein kan lese frå undersøkinga til Skaalvik & Skaalvik (2012) der mange informantar meiner at når samarbeidet fungerer, kan det opplevast som ein kjelde til trivsel. Dette kan òg sjåast i samanheng med forskinga til Thomas Dahl (Haugan, 2014). Det kjem fram frå det forskingsmaterialet at lærarar som arbeider på team, opplevde ein høgare grad av trivsel i jobben.

Oppsummering

Dette prosjektet har gjeve meg innblikk i korleis lærarar opplever og vurderer det kollektive samarbeidet. Ved å analysere responsen frå informantane har eg funne faktorar som fremmar eit godt lærarsamarbeid og det er òg kome fram faktorar som kan hindre det. Av analysen har det òg kome fram at informantane opplever og vurderer ganske likt det kollektive samarbeidet, sjølv om informantane jobbar ved ulike skular, har ulik alder og fartstid.

Ut i frå analysen er det kome fram at av ulike samarbeidsformer lærarar er knytt opp mot så er det teamarbeid som krev tettast samarbeid i skulekvardagen. Eit viktig stikkord for samhandling er ordet *kommunikasjon*. Alle informantane nemnte verdien av å kommunisere når ein skal ha eit godt samarbeid. Vidare kom det fram at lærarar er utsett for eit stort tidspress. Dette er i form av fleire møter og meir papirarbeid som ofte kjem på toppen av anna arbeid som t.d. planlegging av

undervisning. Ut i frå responsen frå informantane kan ein spare mykje tid viss ein klarer å få til eit godt teamarbeid på trinna. Det er fordi ein då kan samkøyre for eksempel planlegging og tilrettelegging av undervisning. Når det talar mot slike fordelar, kan lærarar få ein lettare kvardag viss det, om mogeleg, vert lagt til rette for slikt samarbeid.

KJELDER

- Christoffersen, L., & Johannessen, A. (2012). *Forskningsmetode for lærerutdanningene*. Oslo: Abstrakt forlag.
- Fullan, M., & Hargreaves, A. (1995). *Ha tillit til læreren*. Oslo: Bedre Skole as/Norsk Lærerlag.
- Hargreaves, A. (1994). *Lærerarbeid og skolekultur - Læreryrkets forandring i en postmoderne tidsalder*. Oslo: Ad Notam Gyldendal AS.
- Hargreaves, A., & Fullan, M. (2014). *Arbeidskultur for bedre læring i alle skoler*. Oslo: Kommuneforlaget AS.
- Haugan, I. (2014). *Lærere som samarbeider gir bedre skoler*. Hentet fra <http://gemini.no/2014/04/laerere-som-samarbeider-gir-bedre-skoler/>.
- Jenssen, E., & Roald, K. (2014). *Tilpasset opplæring i skolens arbeidsfellesskap*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2012). *Skolen som arbeidsplass*. Oslo: Universitetsforlaget.
- St.meld.nr.11. (2008 - 2009). *Læreren - rollen - utdanningen*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/dce0159e067d4445aacc82c55e364ce83/no/pdfs/stm200820090011000dddpdfs.pdf>.
- St.meld.nr.30. (2003-2004). *Kultur for læring*. Hentet fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/988cdb018ac24eb0a0cf95943e6cdb61/no/pdfs/stm200320040030000dddpdfs.pdf>.
- Sund, S. (2015). Lærere diskuterer ikke pedagogikk. *Utdanning (4)*, 30-31.
- Utdanningsdirektoratet. (2013). *Det profesjonelle læringsfellesskap*. Hentet fra <http://www.udir.no/Laringsmiljo/Bedre-laringsmiljo/Organisasjon-og-ledelse/Det-profesjonelle-laringsfellesskap-/>.

Vedlegg

Vedlegg 1.

TIL REKTOR VED SKULE

Namn....

Høyanger, 20.01.16

Bachelor våren 2016

Mitt namn er Tone Gina Stølen, og eg går deltidstudanning 1-7 ved lærarhøgskulen i Sogndal. Dette 4. semesteret skal eg skrive ei oppgåve der eg har valt å forske på samarbeidet i skulen, med avgrensing til korleis lærarar opplever og vurderer lærarsamarbeidet. I den forbindelse ynskjer eg å intervju nokre av lærarane ved skule, i tillegg til lærarar ved fleire andre skular.

Eg ynskjer å forske på nettopp dette fordi eg synes det er spennande med menneskelege relasjonar og korleis ein kan/må tilpasse seg for at ting skal fungere. Og det vert interessant å høyre korleis den einskilde læraren opplever og vurderer lærarsamarbeidet.

Intervjua vil vare i underkant av 1 time og gå føre seg etter avtale med den einskilde læraren, mest truleg i vekene 5 – 6. Det vil vere naudsynt å bruke lyd-opptak under intervjua då eg ikkje vil gå glipp av opplysningar undervegs i samtalen. Lyd-opptaka vil bli sletta etter transkribering av materialet, og det sikrar at ingen informasjon kan sporast tilbake til skulen og den einskilde læraren.

Er det noko som er uklart eller viss det er spørsmål til dette, er det berre å ta kontakt.

Med venleg helsing

Tone Gina Stølen

4.GLU 1-7 Høgskulen i Sogndal

tonegst@stud.hisf.no / tonegina@hotmail.com

mobil: 97982232

Vedlegg 2.

Samtykkeerklæring

Eg har motteke informasjon om prosjektet, og ynskjer å delta i undersøkinga.

Eg er vidare kjent med at eg kan trekkje meg som informant undervegs i prosessen.

Namn:

Dato / Stad

Vedlegg 3.

Intervju

Mitt namn er Tone Gina Stølen og dette 4. året på lærarhøgskulen skal vi skrive ei bachelor-oppgåve. I oppgåva forskar eg på korleis lærarar samarbeider. I høve til dette kjem eg til å stille deg spørsmål om korleis du opplever og vurderer samarbeidet i lærarkollegiet. Eg vil bruke materialet frå intervjuet til å skrive bachelor-oppgåva og å samanlikne data med anna forskning og litteratur frå dette temaet.

Eg kjem til å spørje om det er ok at eg brukar lyd-opptak slik at samtalen kan transkriberast i etterkant. Når materiale er tolka og analysert, kan du om ynskjeleg få lese gjennom det. All innsamla informasjon vert behandla konfidensielt og anonymt, og lyd-opptaka vert sletta etter at eg har transkribert materialet.

SAMARBEID I SKULEN er overordna tema og eg har valt å avgrense oppgåva til å gjelde lærarane sine opplevingar og vurderingar om samarbeidet i kollegiet.

KORLEIS OPPLEVER OG VURDERER LÆRARAR DET KOLLEKTIVE SAMARBEIDET?

- ❖ Kva samarbeidsformer har du erfaring med frå lærarkollegiet?

- ❖ Kva samarbeider de om?

- ❖ Kva er eit godt lærarsamarbeid og kva gjer det godt?

- ❖ Kva tenker du er fordelar ved å samarbeide med andre lærarar?

- ❖ Kva utfordringar opplever du at eit lærarsamarbeid kan ha?

STIKKORD FOR PUNKTA I INTERVJUET

KVA SAMARBEIDSFORMER?

- Felles
- Team
- Anna

KVA SAMARBEIDER DE OM?

- Fag
- Enkelt elevar
- Skulen sitt satsingsområde
- Anna

KVA ER EIT GODT SAMARBEID OG KVA GJER DET GODT?

- Kva er styrken ved eit godt/tett samarbeid?
- Auka trivsel og motivasjon (av omsorg/emosjonell støtte?)
- Mestringsfølelse?
- Kva er verdien av å høyre til eit større fellesskap? Å jobbe mot felles mål/misjon?

KVA TENKER DU ER FORDELAR VED Å SAMARBEIDE MED ANDRE LÆRARAR?

- Kva nytte kan ein gjere seg av kvarandre sin kunnskap?
- Kva delingskultur opplever du? (til inspirasjon og auka engasjement?).
- Er det fokus på individuell fagleg utvikling?

KVA OPPLEVER DU KAN VERE ULEMPER VED EIT SAMARBEID?

- For lite fokus på den individuelle lærar? Skal alt skje i fellesskap?
- Grupper som ikkje passar saman, men som må fungere saman?

KVA OPPLEVER DU KAN VERE UTFORDRANDE I EIT LÆRARSAMARBEID?

- Mange individ å tilpasse seg etter?
- Vanskeleg å finne gode samhandlingsreglar og rutiner?
- Ulike forventningar

KVA ER DET IDEELLE SAMARBEIDET?

(dette spørsmålet vert stilt sånn heilt på tampen, og blir ei fin avrunding av intervjuet).