



**Malmö högskola**  
Lärarytbildningen  
Lek Fritid Hälsa

**Examensarbete**  
10 poäng

## Yrkesidentitet

Att skapa och utveckla

*Professional Identity*

To Create and Develop

Erik Rafsten

Lärarexamen 140 poäng  
Barndoms- och Ungdomsvetenskap  
Höstterminen 2005

Examinator: Ingegerd Tallberg Broman  
Handledare: Ann-Christin Eklundh



# Abstract

## Yrkesidentitet – att skapa och utveckla

Att vara lärare är ett mångfacetterat yrke med förväntningar och krav från många håll. Många lärare, framförallt nyexaminerade, känner sig osäkra och behöver stöd och råd. Denna uppsats studerar läraryrket utifrån perspektivet yrkesidentitet. Centrala frågeställningar är: hur skapar jag en yrkesidentitet som pedagog? Vad ska min yrkesidentitet bestå av? Uppsatsen består av tre huvuddelar. I den första delen, som bygger på litteraturstudier, redogörs för den teoribildning som författaren bedömer relevant. Den andra delen utgörs av 10 intervjuer som, baserat på ett antal frågeställningar, formar begreppet yrkesidentitet utifrån de intervjuades praktiska erfarenheter. I den tredje delen vävs teorier och praktiska erfarenheter samman i en analys som resulterar i dels uppsatsens första syfte: en konkretisering av begreppet yrkesidentitet, och dels uppsatsens andra syfte: att föreslå ett antal användbara åtgärder och verktyg som gör att lärare, framförallt nyexaminerade, lättare ska kunna finna sin yrkesidentitet och därigenom dels bli ännu mera professionella i sitt yrke och dels kunna känna en större tillfredsställelse med sitt yrkesval.

Uppsatsen visar:

- att begreppet yrkesidentitet byggs av ett antal olika delar: yrkesroll och lärarstil tillsammans med professionalism/kompetens och erfarenheter och
- att högskolan, arbetsplatsen och varje enskild lärare, genom ett antal redovisade konkreta åtgärder och verktyg, tillsammans utgör förutsättningen för att skapa och utveckla en yrkesidentitet.

**Nyckelord:** lärarstil, personlighet, professionalism, socialisation, yrkesidentitet och yrkesroll.

Erik Rafsten



## **Förord**

Jag vill framföra ett stort tack till mina informanter som möjliggjort denna uppsats. Jag vill även tacka min handledare Ann-Christin Eklundh. Ett stort tack till min familj, speciellt då Gunnar Hansson som har varit ett ovärderligt bollplank.



# Innehållsförteckning

<i>Professional Identity</i> .....	2
Abstract .....	4
Förord .....	6
1 Introduktion .....	10
2 Kunskapsbakgrund .....	11
2.1 Grundläggande personlighets- och identitetsbildande teorier .....	11
2.3 Olika teorier om lärares socialiseringsprocess .....	12
2.4 Den konkreta socialisationsprocessen .....	14
2.5 Utveckling av läraridentitet som en lärandeprocess .....	15
3 Begreppsdefinitioner .....	17
4 Problemprecisering .....	19
5 Metod och urval .....	20
5.1 Metodbeskrivning .....	20
5.1.1 Kvalitativ intervju .....	20
5.1.2 Life history metoden .....	21
5.1.3 Struktur .....	23
5.1.4 Frågeteknik .....	23
5.2 Förberedelse av intervjuerna .....	23
5.2.1 Bandspelare .....	24
5.2.2 Bearbetning av materialet .....	25
5.2.3 Etiska hänsyn .....	25
5.3.1 Val av population .....	26
5.3.1.1 Presentation av undersökningsskola .....	26
5.3.1.2 Presentation av intervjupersonerna .....	27
6 Genomförande .....	28
6.1 Intervjuerna .....	28
6.2 Egna erfarenheter, "forskarrollen" .....	28
7 Resultat .....	30
7.1 Hur upplevdes den första tiden som yrkesverksam pedagog? .....	30
7.1.1 Vill du beskriva din första tid som yrkesverksam pedagog? .....	30
7.1.2 Upplevde du någon yrkesidentitet som nyexaminerad? .....	31
7.1.3 Hur upplevdes förväntningar från omgivningen? .....	32
Kolleger .....	32
Föräldrar .....	33
Elever .....	34
7.2 Hur beskrivs och avgränsas begreppet yrkesidentitet? .....	34
7.2.1 Vad anser du att begreppet yrkesidentitet innebär? .....	34
7.2.2 Är yrkesroll och yrkesidentitet samma sak? .....	36
7.2.3 Att ha en yrkesidentitet, är det detsamma som att vara professionell? .....	37
7.2.4 På vilket sätt hänger personlighet och yrkesidentitet ihop? .....	38
7.3 Hur utvecklas och hindras skapandet av en yrkesidentitet? .....	38
7.3.1 Har du en yrkesidentitet idag? .....	38
7.3.2 På vilket sätt menar du att du utvecklat din yrkesidentitet? .....	39
7.3.3 Vilka har varit de mest viktiga erfarenheter/kunskaper som bidragit till din yrkesidentitet? .....	41
7.3.4 Vilka hinder menar du finns för att utveckla en yrkesidentitet? .....	43
7.3.5 Är det något i din grundutbildning som kunde ha bidragit med att underlätta utvecklandet av din yrkesidentitet? .....	44

7.4 Hur ser pedagoger på påverkan från styrdokument och skolan som organisation? .....	46
7.4.1 Finns det några förändringar i styrdokument eller omorganisationer som påverkat din yrkesidentitet? .....	46
7.4.2 Har du bytt skola/arbetsplats någon gång? I så fall hur påverkades din yrkesidentitet av detta? .....	47
7.5 Vilka råd ges till nytexaminerade? .....	48
8 Diskussion .....	50
8.1 Slutsatser .....	50
8.2 Konkretisering av begreppet yrkesidentitet.....	52
8.3 Förslag .....	52
8.3.1 Förslag till högskolan .....	53
8.3.2 Förslag till skolan .....	53
8.3.3 Förslag till enskilda lärare .....	55



# 1 Introduktion

Läraryrket är ett komplext yrke som bygger på samhällets förtroende. Yrket ställer stora krav på både kunskap och ansvarstagande och bland annat därför känner sig många nyutexaminerade lärare osäkra i sin yrkesroll. Under min egen utbildning, såväl i teoriavsnitten som de arbetsplatsförlagda delarna, har det ofta uppkommit frågeställningar som; Vem är jag egentligen? Hur fungerar jag i interaktionen med elever och kolleger? Hur skapar jag en yrkesidentitet som pedagog? Vad ska min yrkesidentitet bestå av? Vilka roller arbetar jag i och hur gör jag dem framgångsrika i mitt arbete? Utifrån detta har jag valt att försöka konkretisera begreppet yrkesidentitet för lärare. Härigenom bedömer jag att mitt arbete kan bli intressant, nyttigt och yrkesrelevant för andra pedagoger.

Eftersom begreppet yrkesidentitet används i många olika sammanhang, bland annat när utbildningsmål formuleras, och har getts olika innebörd av olika aktörer, är det viktigt att konkretisera begreppet även forskningsmässigt.

Utbildningsmässigt innebär min uppsats att de erfarenheter jag och andra lärare fått av utbildningen på högskolan kan bidra till att ytterligare förbättra utbildningen. Konkreta förslag kommer jag att redovisa i avsnitt åtta.

Syftet med uppsatsen är dels att konkretisera begreppet yrkesidentitet och dels att föreslå ett antal användbara åtgärder och verktyg som gör att lärare, framförallt nyexaminerade, lättare ska kunna finna sin yrkesidentitet och därigenom uppnå dels en ännu större professionalitet i sitt yrke och dels en större tillfredsställelse med sitt yrkesval.

## 2 Kunskapsbakgrund

I detta avsnitt har jag samlat och utvecklat den teoretiska ansatsen i min uppsats. Jag har utgått från personlighets- och identitetsskapande teorier, teorier om lärares socialisationsprocess, teorier om hur studerande skapar en yrkesidentitet och vilken betydelse högskolan, tidigare erfarenheter, den egna skolgången, den sociala omgivningen, praktiken och socialisationen till yrket har för processen att skapa och utveckla en yrkesidentitet.

### 2.1 Grundläggande personlighets- och identitetsbildande teorier

Karlsson (2001) skildrar olika personlighets- och identitetsbildande teorier, däribland hur Eric H Erikson betonar det sociala samspelet i en identitetsutveckling och eftersom det sociala samspelet pågår hela livet betyder det att identitetsutvecklingen också gör det. Karlsson nämner också hur Freud betonar att det är våra biologiska drifter som, i konflikt med våra normer och värderingar, påverkar vårt identitetsskapande. Freud menar att personligheten är mer eller mindre färdig redan i sexårsåldern medan Erikson hävdar att personligheten utvecklas genom hela livet. Vad man dock skall ha i åtanke är att Eriksons inriktning av socialpsykologin också bygger på Freuds teorier. Erikson delar nämligen Freuds grundläggande tankar om psykets struktur och han förnekar inte heller att våra biologiska drifter har en betydande roll för att förklara mänskligt beteende och dess utveckling. Skillnaden mellan de två inriktningarna är att Erikson lägger enligt Karlsson (2001) större vikt vid ett samspel mellan biologiska, sociala och kulturella aspekter vid individens identitetsutveckling. Eftersom jag anser att identiteten, och då i synnerhet yrkesidentiteten, knappast är färdigutvecklad vid sex årsåldern och jag själv tror på en livslång identitetsutveckling tror jag det är omöjligt att skapa sig en identitet utan sociala samspel, i synnerhet då vi lever i ett samhälle där vi konstant är i kontakt med andra människor. Jag tror också att vi påverkas genom hela livet av vad andra människor anser om oss, hur de reagerar på hur vi uppträder och hur de ser på oss, och det skulle vara nästintill omöjligt att forma sin identitet utan att bli påverkad av dessa kontakter.

Enligt Erik H Erikson genomgår människan åtta så kallade utvecklingskriser under sitt liv där ovan nämnda kontakter blir mer eller mindre framträdande. Den femte av dessa uppstår vid

13-19 års ålder. Erikson benämner den Identitet kontra splittring av rollerna och karaktäriserar den på följande sätt:

” Tonårsperioden är en av de mest kritiska perioderna i utvecklingen. Denna övergångsperiod från barn till vuxen präglas av en stor osäkerhet över den egna identiteten. Tonåringen experimenterar med olika roller i sitt sökande efter den egna identiteten. Detta sökande innebär att tonåringen är beredd att pröva många olika roller, vilket leder till att byte av roll kan ske med ganska täta mellanrum. Sökandet efter identitet kan te sig väldigt olika för olika individer och för olika perioder. De flesta barn är i ett tillstånd av otydlig eller diffus identitet när de träder in i puberteten. Då har de ännu inte börjat söka efter sina roller och värderingar. Därefter inträder krisperioden när allt testas och utvärderas. Den som inte finner sin identitet utan förblir förvirrad har ingen klar uppfattning om vem han är och vad han vill med sitt liv. En känsla av osäkerhet och missnöje över sig själv uppstår”. (Karlsson, 2001, s 128)

Som framgår ovan påbörjas det identitetsskapande, som så småningom leder till en yrkesidentitet, redan under denna period. Det är också viktigt att påpeka att denna identifieringsprocess sker i ett socialt sammanhang och inte isolerat. Erikson (1969) beskriver vidare hur de unga under puberteten är oerhört upptagna med att försöka befästa sin identitet i samhället. Detta görs genom att de överför sin ofta oklara bild av sig själv på personer i sin omgivning för att efterhand få sin självbild förklarad. Det som oroar unga människor är oftast en oförmåga att bestämma sig för en yrkesidentitet.

## **2.3 Olika teorier om lärares socialiseringsprocess**

Hansen (1999) beskriver att det enligt Knowles finns två skolor för att beskriva lärares socialiseringsprocess. Den ena säger att det finns tre faktorer som är viktiga i processen: erfarenheter från den egna skolgången, lärarutbildningen och den tidiga egna undervisningen. Den andra skolan hävdar att det är bilden av sig själv som lärare som är den primära i processen, medan lärarutbildningen har mycket liten inverkan. Självbilden byggs upp i flera steg:

1. förebilder bland egna lärare under skoltiden
2. erfarenheter av tidigare egen genomförd undervisning
3. särskilt positiva eller negativa erfarenheter av genomgångna kurser under lärarutbildningen
4. upplevelser av lärande, familjeaktiviteter och förebilder från barndomen.

Knowles betonar enligt Hansen (1999) betydelsen av interaktion mellan personliga upplevelser och erfarenheter från skolan och undervisningen när lärarrollen formas. Enligt Hansen (1999) anser Lortie på liknande sätt att lärarutbildningen har relativt liten effekt på de studerandes bild av läraryrket. Det är istället, i likhet med Knowles uppfattning, tidigare upplevelser från bland annat den egna skolgången liksom inskolningen till yrket som påverkar bilden av vad skolan är och bör vara. Denna bristande överensstämmelse medför att många lärare vid inträdet i lärarkulturen ofta är missnöjda med sin utbildning. Lortie lyfter enligt Hansen (1999) också fram lärarens ensamarbete som en viktig identitetsfaktor. Den traditionella klassrumsundervisningen gör att den viktiga kunskapsöverföringen från expert till lärling, som förutsätter bådas närvaro i den aktuella situationen, inte är möjlig. Kollektiv yrkeskunskap kan inte byggas upp utan ersätts i lärarens fall av en personlig och privat. Varje enskild lärare tvingas att, utifrån kravet att lösa sin uppgift och de problem som uppstår, skapa sina egna strategier och metoder och därmed sin individuella kompetens.

Genom att det arbete man har till viss del bestämts utifrån den utbildning man gått ger själva utbildningen en identitet. Enligt Hansen (1999) beskriver Lundgren hur utbildningen tydliggör ens förmåga och skapar en position. Hansen (1999) beskriver hur en yrkesidentitet enligt Lennéer, Axelsson & Thylefors påverkas av dels en formellt reglerad del lagar, föreskrifter, befattningsbeskrivningar och dels en informell del som skapas genom interaktionen inom och utom den arbetsgrupp man ingår i. Den huvudsakliga källan till kompetens är inte utbildningen utan det är genom att leva, arbeta, mogna och fostra egna barn. Även praktiken har ett värde. Det är enligt Hansen (1999) till och med så att flera ifrågasätter om lärarutbildningen, eller teoretisk utbildning överhuvudtaget, bidragit eller kan bidra till deras kompetens.

Lager-Nyqvist (2003) beskriver på liknande sätt hur Laves och Wenger menar att lärandet innebär att bli inbjuden att delta i en kultur som innefattar språk, handlingar, redskap, förhållningssätt, historia med mera. Den lärande växer så att säga in i kulturen. Lärandeprocessen är komplex och låter sig inte förenklas i termer av mål och syfte. Det är inte tillräckligt att bara observera för att lära sig; lärandet sker genom att faktiskt delta i praktikskolans arbete, vilket innebär att också lärmiljön blir viktig för lärandet. Det är till och med så att om den lärande inte får meningsfulla arbetsuppgifter eller inte betraktas om en legitim deltagare i verksamheten kan lärandet misslyckas. Praktikskolans kultur kan genom sin stora påverkan antingen förstärka eller hindra att en yrkesidentitet skapas. Sett ur

lärarutbildningsperspektiv ska lärarstudenter följaktligen ingå som en naturlig del av skolans verksamhet för att utvecklas i lärarrollen. Det är nämligen i skolmiljön man lär sig att bli lärare. Laves och Wengers påpekar ett annat faktum som kan ha betydelse när det gäller att bygga en yrkesidentitet. Det finns skillnader i hur ett ämne undervisas i skolan och under högskolestudierna. En blivande lärare som fostrats i en högskolekultur kan ha svårt att översätta den kulturen, och de teoretiska ämnesstudierna, till praktisk undervisning i ämnet. Just detta faktum har, enligt Lager-Nyqvist (2003), bekräftats i flera studier.

## **2.4 Den konkreta socialisationsprocessen**

Finn (2003) beskriver hur också Berger och Luckmann ser på hur vår identitet formas och skapas i sociala samspel. Enligt kunskapssociologin påverkas vi av vår omgivning och denna påverkan formar vår identitet. Berger och Luckmann identifierar enligt Finn (2003) två sorters socialisation, primär och sekundär. Den primära socialisationen sker när barnet är litet och påverkar inte skapandet av en yrkesidentitet. Det gör däremot den sekundära i hög grad. Den sekundära socialisationen innebär t ex påverkan från arbetskollegor på en arbetsplats och uppstår när personen redan har en identitet och själv är kapabel att påverka utformningen och förändringen av den. Kontakter, möten och interaktion med andra människor formar en persons yrkesidentitet och förändrar och utvecklar den, genom att man är öppen för att ta till sig och låta sig påverkas av andra människors attityder och värderingar.

Rhöse (2003) beskriver att Mead i likhet med Berger och Luckmann, menar att människans identitet formas, lever och utvecklas i möten och i interaktion med andra. Möten med nya människor påverkar människans liv och är en förutsättning för förändring och utveckling. Mead menar till och med att människans identitet existerar enbart i förhållande till andra människor. Meads teori om identitetsbildning säger att socialisationsprocessen, alltså den process genom vilken barn och ungdomar anpassas till vuxensamhället, innebär en anpassning till samhället, samtidigt som utrymme lämnas för förändringar. Enligt Rhöse (2003) argumenterar han för en social behaviorism, där kommunikationen mellan människor är central. Jaget föds och växer fram i den sociala interaktionen, vilken i sin tur har samhället och den sociala ordningen som sin ram. Samhället, sociala kontakter och samspel gör människan till människa. Härigenom blir varje människa både medskapande och medskapare av det sociala sammanhang hon finns i.

Zeichner och Gore identifierar enligt Lager-Nyqvist (2003) tre huvudsakliga traditioner vid studiet av lärarsocialisering: den funktionalistiska, som utgår från att socialisering åstadkommer kontinuitet och som betonar överföring av fasta värden; den tolkande, som utifrån egna erfarenheter försöker förstå den sociala världen och den kritiska, som i likhet med Mead betonar att människor både är skapare och produkter av sin sociala situation. Uppfattningen om lärarutbildningen och inträdet i läraryrket hänger naturligtvis ihop med vilken tradition man omfattar. Enligt Lager-Nyqvist (2003) poängterar även Zeichner och Gore att både den kollektiva bilden av läraryrket och den blivande lärarens personliga bakgrund har betydelse för identitetsskapandet. Till lärarutbildningen kommer man med såväl föreställningar om, och förebilder i, läraryrket som med kunskaper och idéer om undervisning.

## **2.5 Utveckling av läraridentitet som en lärandeprocess.**

Schön fokuserar enligt Lager-Nyqvist (2003) på lärarstudenter, vars lärande kan belysas ur olika perspektiv. En sorts lärande utgör studentens egen process att utveckla en läraridentitet. Denna lärandeprocess liknar till viss del ett lärling/mästareförhållande, t ex under praktikperioder. Ett annat perspektiv är det Schön benämner reflekterande praktiker. Han menar att lärarutbildningen bör inriktas mot att utbilda lärare:

”Med förmåga att reflektera både i och över sitt agerande. Undervisningen har en komplex natur och det handlar ofta inte om att lösa definierbara problem på ett planerat sätt, utan mer om att hantera situationer, oförutsedda händelser och dilemman som uppstår. Den reflekterande praktikern konstruerar sin praktik genom sin förmåga att rama in problem och händelser, pröva nya vägar och hantera dem och att kategorisera sin förståelse av sina handlingar. Förmågan att reflektera på detta sätt följer inga regler eller teorier, det är ett förhållningssätt som kan läras genom exempel och reflektion.” (Lager-Nyqvist, 2003, s 32).

Schön behandlar också begreppet handledning. Enligt Lager-Nyqvist (2003) beskriver Schön tre huvudprinciper för detta:

1. Läraren och adepten arbetar tillsammans för att lösa problem
2. Handledaren visar hur det egna arbetet utformas och
3. Handledaren hjälper adepten att se alternativa vägar att uppfatta en situation.

Schön förespråkar ett lärling/mästareförhållande som innebär att handledaren och adepten diskuterar och tillsammans reflekterar över varandras undervisning och de roller de agerar i. Aspelin (2003) beskriver hur man med begreppet roll ofta avser de förväntningar en lärare har på sig från skolorganisationen. När man går in i lärarrollen tar man över de förväntningar som skolverksamheten har på en som lärare, och på så vis blir lärarrollen inte något personligt, utan är snarare en del av skolsystemet. En lärare är i sitt hela komplexa väsen en konkret person. Men samtidigt kan läraren också beskrivas som en abstrakt representant för skolsystemet, som en funktion i skolans omfattande organisation. Då en lärare träder in i ett klassrum är man en konkret person i en abstrakt lärarroll. Runt en lärare finns det en osynlig men likväl påtaglig ämbetsdräkt, ett bihang till den samhällsställning man innehar. Man blir inte kvitt denna dräkt även om man skulle vilja det. Den kommer att finnas med så länge man ingår i sociala förhållanden där en sådan beklädnad behövs. Som nyexaminerad är det enligt Aspelin (2003) sannolikt att man kommer att handla mot de förväntningar som riktas mot en tills man kommer till insikt om vilka ramar det är lämpligt att handla inom. Man kommer att mer eller mindre medvetet följa ett vanligt beteendemönster, bete sig alltmer lärarmässigt. Men samtidigt kommer man alltid att ha ett egenartat sätt. Liksom alla andra lärare finner man sin egen väg, sin egen lärarstil.

## 3 Begreppsdefinitioner

De centrala begreppen i min uppsats är yrkesroll, yrkesidentitet, lärarstil, professionalism, personlighet och socialisering. Jag använder begreppet lärare istället för pedagog då pedagog är ett vidare begrepp som även innefattar förskolelärare och fritidspedagoger. Begreppen definierar jag utifrån kunskapsdelen och mina och andra pedagogers erfarenheter enligt nedan:

### **Yrkesroll**

Yrkesrollen är objektiv, själva arbetet som man går in i. Den är ett förhållningssätt och en avgränsning och är förankrad i skolverksamheten. Man är en konkret person i en abstrakt lärarroll. Man intar en lärarroll och övertar därigenom också de förväntningar som riktas mot en i egenskap av att vara lärare, vilket också innebär de uppgifter som arbetet medför.

### **Yrkesidentitet**

Yrkesidentiteten är ett vidare begrepp än yrkesrollen. Förutom yrkesrollen är den även en del av personligheten, men också lärarfunktionen och hur man sköter sitt arbete. Yrkesidentiteten är en ytterst påtaglig ämbetsdräkt, ett bihang till den ställning, status man har som lärare. Yrkesroll och lärarstil tillsammans med professionalism/kompetens och erfarenheter, skapar och utvecklar yrkesidentiteten.

### **Lärarstil**

Lärarstil är den personliga prägel man sätter på sitt sätt att arbeta. Häri innefattas också lärarens pedagogiska grundsyn. Även auktoritet och utstrålning innefattas i detta begrepp.

### **Professionalism**

Professionalism i vardagsspråket förknippas ofta med kompetens. På liknande sätt definierar jag begreppet, att man som lärare förverkligar de på förhand uppsatta målen framgångsrikt och detta inte bara en gång, utan flera. Så när en lärare kan förbereda och genomföra sin undervisning, hålla elevernas intresse och motivation uppe och samtidigt lösa problem och konflikter som uppstår, då är en lärare professionell. När man införlivar de förväntningar som är riktade mot en som lärare. Begreppet professionalism innebär således att man är yrkeskunnig, rutinerad och seriös.



## **Personlighet**

Begreppet personlighet definieras i denna uppsats som hur en individ fungerar på ett visst sätt i samspel mellan mentala och biologiska faktorer inom personen och mellan personen och miljön. Personligheten är ett resultat av ens tidigare erfarenheter, uppväxt, miljö samt individens fria vilja.

## **Socialisation**

Socialisation är en process där man genom sociala samspel införlivar omgivningens normer och kultur. Socialisationsprocessen innebär att man lär sig vad som fungerar och därigenom anpassar sig till i de olika sociala sammanhangen man ingår i. Man söker sin position i varje ny gruppkonstellation man stöter på.

## 4 Problemprecisering

Syftet med uppsatsen är dels att konkretisera begreppet yrkesidentitet och dels att föreslå ett antal användbara åtgärder och verktyg som gör att lärare, framförallt nyexaminerade, lättare ska kunna finna sin yrkesidentitet och därigenom uppnå dels en ännu större professionalitet i sitt yrke och dels en större tillfredsställelse med sitt yrkesval. Enligt Rienecker (2003) bör en problemformulering innehålla vad, varför eller hur. Vad, för att få beskrivande problemformuleringar, varför, som ger förklarande och förstående och hur för att förhålla sig på ett genomtänkt och problemlösande sätt. Utifrån dessa perspektiv har jag formulerat följande frågeställningar:

**Hur upplevdes den första tiden som yrkesverksam pedagog?**

**Hur beskrivs och avgränsas begreppet yrkesidentitet?**

**Hur utvecklas och hindras skapandet av en yrkesidentitet?**

**Hur ser man på påverkan från styrdokument och skolverksamheten?**

**Vilka råd ges till nyexaminerade?**

## 5 Metod och urval

När man ska samla in och bearbeta material inför en uppsats kan detta göras på många olika sätt. Valet av vilken eller vilka metoder man ska använda sig av är inte alltid självklart. I metodbeskrivningen ska jag därför beskriva de metoder jag tänker använda mig av. Under rubrikerna kvalitativ intervju och life history kommer jag att ta upp för- och nackdelar med de olika metoderna och jag kommer att motivera varför jag använder mig av dem. Jag kommer att under de kommande rubrikerna även ta upp vilka förberedelser jag gjort, vilken teknik jag använt mig av, hur jag har tänkt analysera materialet, samt mina etiska överväganden.

### 5.1 Metodbeskrivning

Jag kommer att använda mig av två typer av intervjuer. Den första är kvalitativa intervjuer och den andra är en mer djupgående intervjumetod som kallas life history.

Utmärkande för kvalitativa intervjuer enligt Trost (1997) de förhållandevis enkla frågorna som ger innehållsrika och förhoppningsvis fylliga svar. Kvalitativa intervjuer används enligt Trost (2001) när man vill fånga upp intervjupersonernas personliga syn, ställningstagande, funderingar och förhållningssätt. Kvalitativa studier är således inriktade på förståelse och meningsskapande av hur intervjupersonerna tolkar och uppfattar det berörda området.

Life history är en alternativ form av kvalitativ metod, som enligt Salminen-Karlsson (1994) utgår från enskilda personers livsberättelser. Det innebär att intervjupersonerna berättar och beskriver sina egna historier angående skapandet och formandet av sina yrkesidentiteter. I life history metoden finns det flera olika sätt att samla in data på: brev, dagböcker, skrivna berättelser, gruppdiskussioner och intervjuer.

#### 5.1.1 Kvalitativ intervju

Trost (2001) skriver att det är arbetets syfte som bör styra vilken eller vilka metoder man skall använda sig av. Då syftet med mitt arbete är att konkretisera begreppet yrkesidentitet och föreslå ett antal användbara åtgärder som gör att pedagoger, framförallt nyexaminerade,

lättare ska kunna finna sin yrkesidentitet för att därigenom uppnå dels en ännu större professionalitet i sitt yrke och dels en större tillfredställelse med sitt yrkesval, har jag valt att använda mig av kvalitativa intervjuer. Kvalitativa studier används då man vill fånga upp människors verklighetsuppfattningar, funderingar, förhållningssätt, erfarenheter och tankar vilket jag syftar till att göra. Kvalitativ metod går på djupet och låter intervjupersonernas egna känslor, åsikter och uppfattningar fram. Om man är intresserad av att försöka förstå människors sätt att resonera eller agera, eller av att särskilja eller urskilja varierade handlingsmönster, så anser Trost (1997) att en kvalitativ studie är rimlig. Således, om frågeställningen gäller att förstå eller att hitta mönster så skall jag göra en kvalitativ studie.

Enligt Johansson och Svedner (1996) är kvantitativa metoder fokuserade på yttre iakttagbara realiteter och beteenden medan kvalitativa forskningsmetoder är fokuserade på förståelse och mening. Syftet med den kvalitativa intervjun är att få den intervjuade att ge så uttömmande svar som möjligt om det intervjun behandlar. Då jag vill få fram och belysa pedagogers erfarenheter, inställningar och berättelser kring formlandet av sin yrkesidentitet och de faktorer som påverkat och format dem på vägen, anser jag att kvalitativ intervju metod har de bästa förutsättningarna att erhålla den informationen.

Enkät är en annan insamlingsmetod. Skälet till att jag inte använder den metoden är att det enligt Ejvegård (1993) är en mindre lämplig metod när man söker mer djupgående åsikter, inställningar, och erfarenheter. En av anledningarna till detta är, enligt Johansson och Svedner (1996), att endast ett fåtal personer mäktar med att skriva fullständiga svar på frågorna.

### **5.1.2 Life history metoden**

Life history är enligt Salminen-Karlsson (1994) en alternativ form av kvalitativ forskningsmetod, som utgår från enskilda personers livsberättelser. Jag valt att genomföra två av mina intervjuer enligt denna metod, vilket innebär att jag låter mina intervjupersoner berätta och beskriva sina egna historier kring sina yrkesidentiteter. Salminen-Karlsson (1994) förklarar att det i life history metoden finns flera olika sätt att samla in data på: brev, dagböcker, skrivna berättelser, gruppdiskussioner och intervjuer. Jag har valt intervjuer på grund av att varken brev, dagböcker och skrivna berättelser är så vanliga eller lätta att få tag i. Gruppdiskussioner är inte heller av intresse då det finns en risk att gruppmedlemmarna

påverkar varandra och det jag vill få fram är enskilda individers uppfattningar om och tolkningar av sin egen yrkesidentitet och dess historia.

En life history intervju behöver enligt Salminen-Karlsson (1994) inte inkludera ett helt liv, men det är vanligt att livshistorien sträcker sig över en längre tidsperiod. Förtjänsterna med detta är att jag får en möjlighet att följa intervjupersonernas uppfattning om sina yrkesidentiteter under en längre tidsperiod då utveckling och förändringar kan ha skett. Jag kan således se hur respektive intervjupersons nuvarande förhållningssätt till sin yrkesidentitet har påverkats av dennes förflutna. Värt att notera är att intervjupersonerna enligt Salminen-Karlsson (1994) aldrig berättar sin historia objektivt, utan jag kommer att få en subjektiv iakttagelse av den. Men i och med att mitt syfte är att belysa vad mina intervjupersoner anser om sin yrkesidentitet ser jag inte detta som något problem utan att det tvärtom bidrar till att nå mitt mål.

Det är viktigt att påpeka att metoden ger ett retrospektivt material, det vill säga den bygger på minnen. Våra minnesbilder förändras och förvanskas över tiden, vi glömmer och omtolkar. Allt detta påverkar svaren. Det innebär att retrospektiva frågor har brister som jag måste vara observant på. De ger enligt Trost (1997) inte svar på hur det var vid den tidpunkt som frågan behandlar utan på hur den intervjuade nu ser på hur det var då. En annan risk med retrospektiva frågor är att förändringar i samhället påverkar våra värderingar och attityder vilket i sin tur gör att vi omtolkar fakta, omständigheter och situationer. Genom Life history metoden får jag enligt Carlsson (1999) mer djupgående ta del av intervjupersonernas liv, vilket kan kännas olustigt eller obekvämt för dem. En viktig faktor för kvalitén på intervjuerna blir därför ett gott samarbete, byggt på förtroende. Enligt Salminen-Karlsson (1994) är Life history som intervjumetod många gånger löst strukturerad för att, som tidigare nämnts, ge intervjupersonerna en chans att själv belysa vad de anser vara relevant inom deras yrkesidentitet. Men, genom att strukturera upp mina intervjuer blir mitt syfte tydligare, både för mig och för intervjupersonerna, och jag kan därigenom lättare fokusera på det ämnesområde jag vill behandla. Strukturen blir enligt Salminen-Karlsson (1994) också ett hjälpmedel för intervjupersonerna då det annars kan vara besvärligt att berätta en hel livshistoria utan några fastare ramar.

### **5.1.3 Struktur**

Intervjuer kan genomföras på olika sätt. Den ena ytterligheten är enligt Bell (2000) en synnerligen formell intervju där intervjuaren så mycket som möjligt ska fungera som en objektiv registrator. Den andra ytterligheten innebär en helt och hållet informell intervju som styrs av respondentens svar och reaktioner. Ju mer standardiserad intervjun är, desto lättare är det att sammanställa, ordna och kvantifiera resultaten. Om man är ovan som intervjuare kan det vara lättare att använda ett strukturerat frågeschema. Bell (2000) beskriver att de flesta intervjuer som görs under informationsinsamlingsfasen kommer att hamna mellan den helt strukturerade intervjun och den helt ostrukturerade intervjun. Jag kommer i båda intervjumetoderna att lämna en viss frihet för respondenten att tala om det som är viktigt för honom eller henne, men jag kommer samtidigt att ha en viss struktur i intervjuerna genom de frågeställningar jag har (bilaga 1 och 2). Det ger i någon mån en garanti för att alla ämnesområden och teman kommer med, något som inte är alldeles säkert med en helt ostrukturerad intervju. Den styrda eller fokuserade intervjun uppfyller dessa krav. Man använder inget frågeformulär, men man har valt ut en rad olika teman som ska täckas under intervjuens gång. Jag kommer att ge svarspersonen stor frihet inom de gränser som frågeställningarna utgör. Jag ställer vissa frågor, men lämnar också utrymme åt respondenten att tala omkring frågorna och de tankar som väcks.

### **5.1.4 Frågeteknik**

Under intervjuerna kommer jag att ställa så kallade öppna frågor som ger berättande svar (alltså inte ja eller nej). Sådana frågor börjar med till exempel vem, vilka, vad och hur. För att ytterligare uppmuntra respondenterna att berätta kommer jag också att använda så kallad cirkulär frågeteknik. Metoden syftar till att för mig se och tydliggöra samband, attityder, föreställningar och värderingar och för respondenterna att få nya associationer och tänka i nya banor. Metoden kan beskrivas som en utveckling genom följdfrågor av den öppna frågetekniken.

## **5.2 Förberedelse av intervjuerna**

Jag kommer att genomföra mina intervjuer på två olika skolor. Den första kontakten med skola nummer ett kommer att tas genom biträdande rektorn för årskurserna 7-9 då jag varit i kontakt med honom innan. Jag kommer då att fråga om det finns möjlighet att presentera

upplägget och syftet med mitt arbete för en del av lärarna på skolan. Detta vill jag göra i samband med en arbetsplats träff då detta är ett tillfälle då lärarna är samlade. Där kommer jag att presentera syftet med mitt arbete och tala om hur många intervjupersoner jag behöver, cirka 5-10 stycken. Intervjuerna beräknas ta mellan 30 minuter och en timme. Jag kommer också som Repstad (1987) belyser, beskriva vad deras uppgift blir om de ställer upp som intervjuperson, deras rättigheter att vara anonyma och hur det insamlade materialet skall behandlas. En lapp/schema kommer att lämnas kvar på skolan där de lärare som är villiga att ställa upp kan anmäla sitt intresse och då även tid och datum för intervjutillfället. Efter ett par dagar kommer jag att återvända till skolan för att se vilka och hur många pedagoger som är villiga att ställa upp på intervju.

Första kontakten med skola två kommer att ske i direktkontakt med intervjupersonerna då det är de som är rektorerna på skolan. Jag kommer även här informera dem om syftet med mitt arbete och redogöra vad deras uppgift blir om de ställer upp som intervjupersoner, deras rättigheter att vara anonyma och hur det insamlade materialet skall behandlas. Sedan kommer tid och plats att fastställas för intervjun. Beräknad tid för intervjun är mellan en till två timmar.

Innan intervjutillfällena kommer jag skicka ut de frågor som ska belysas under intervjuerna, dels för att låta intervjupersonerna få en chans att fundera kring ämnet men även för att de ska känna sig tryggare vid intervjutillfället. Samtliga intervjupersoner kommer få ett exemplar.

### **5.2.1 Bandspelare**

När man genomför kvalitativa intervjuer finns det flera fördelar med att kunna spela in dem på band. En fördel är att jag kan koncentrera mig på intervjupersonen och mina följdfrågor istället för att sitta och anteckna, speciellt då life history metoden innebär väldigt mycket data att handskas med. En annan fördel är att jag i analysfasen får en ordagrant återberättad intervju utan den filtrering mina anteckningar hade medfört. Nackdelar med att använda sig av bandspelare är enligt Repstad (1987) att en del intervjupersoner kan känna sig skrämde av att bli inspelade. Detta kan enligt Ejvegård (1993) bli hämmande för vissa personer och kan medföra att de uttalar sig mer försiktigt när bandspelaren snurrar och registrerar vad de säger. Jag ser dock inte detta som ett stort problem då jag redan innan intervjuerna skapat en

relation till mina intervjupersoner vilket gör att de förhoppningsvis redan har förtroende för mig.

Metoden är enligt Trost (1997) också väldigt tidskrävande vad gäller att lyssna på banden, det är besvärligt att spola dem fram och tillbaka för att leta rätt på detaljer och skriva ut intervjuerna. När intervjun är utskriven kan man sända över utskriften till den intervjuade, så att denne får möjlighet att göra eventuella rättelser. Som intervjuare kan man enligt Ejvegård (1993) ha missförstått vad den intervjuade menat. Det kan också vara så att den intervjuade vid genomläsningen av utskriften ändrar sig. För att således kunna använda bandspelare – kommer jag att be den intervjuade om tillstånd till detta och samtidigt försäkra dem om att ingen annan kommer att lyssna på banden och att de kommer att förstöras efter det att intervjun är bearbetad.

### **5.2.2 Bearbetning av materialet**

I avsnittet resultat skall jag strukturera mina insamlade data för att lättare kunna tolka materialet. Jag kommer först att gå igenom intervjuerna och föra anteckningar och noteringar. För att materialet skall bli mer lättöverskådligt kommer jag att dela upp det i olika ämneskategorier. Under hela analysarbetet kommer jag att söka och anteckna olika mönster eller olikheter som uppkommer för att lättare kunna konkretisera begreppet yrkesidentitet och få fram ett antal användbara åtgärder som gör att pedagoger, framförallt nyexaminerade, lättare kan finna sin yrkesidentitet och därigenom uppnå dels en ännu större professionalitet i sitt yrke och dels en större tillfredsställelse med sitt yrkesval. Repstad (1987) ger ett exempel på hur man kan strukturera materialet man erhållit genom vertikala kolumner och horisontella rader vilket jag tror kan vara användbart då jag analyserar mina data. Jag kommer att använda mig av programmet *Excel*, dels för att det är lätt att redigera i det och dels för det gör materialet överskådligt och jag därigenom lättare kan hitta mönster och faktorer som belyser pedagogers yrkesidentitet, skapandet och utvecklandet av den.

### **5.2.3 Etiska hänsyn**

När man gör en kvalitativ studie och använder sig av intervjupersoner är det enligt Johansson och Svedner (1996) viktigt att vara medveten om de etiska problem som kan uppstå under samtalen eller i sammanställningen av rapporten. Under hela processen ställs man inför etiska ställningstaganden. Ett av dessa är kravet på konfidentialitet som i stora drag enligt Johansson



och Svedner (1996) innebär att personuppgifter om dem som ingår i undersökningen inte får lämnas ut till utomstående. För att skydda den enskilde intervjupersonens anonymitet kommer jag inte nämna pedagogernas, skolans eller ortens namn i uppsatsen. De personliga uppgifterna om intervjupersonerna kommer jag också att göra så få som möjligt, men uppgifter om hur länge de arbetat inom skolan är medtagna eftersom det är viktigt då det gäller hur de upplever och har upplevt sitt yrke och sin yrkesidentitet.

Jag kommer att försöka ge intervjupersonerna i så rättvisande bild som möjligt av syftet med intervjuerna, detta gör jag genom att som Johansson och Svedner (1996) beskriver det, jag ger dem möjlighet att ställa frågor och jag upplyser dem om att de när som helst kan avbryta sin medverkan. Intervjupersonerna kommer att som Bell (2000) rekommenderar få en kopia av sin intervju för genomläsning och eventuella korrigeringar innan uppsatsen publiceras. Alla intervjupersonerna kommer dessutom att få ta del av det färdiga arbetet då jag kommer att lämna ut det till vederbörande skolor. Intervjuerna är som Trost (1997) beskriver det, talspråk. När jag citerar någon kommer jag därför att "hyfsa" språket genom att redigera utfyllnadsuttryck och ofullständiga meningar, naturligtvis utan att förvränga dem och med angivande att citatet är omgjort från tal- till skriftspråk.

### **5.3.1 Val av population**

Jag kommer att använda mig av bekvämlighetsurval när jag väljer intervjupersonerna vilket enligt Trost (1997) innebär att jag intervjuar personer som jag tidigare varit i kontakt med. Jag har följaktligen någon slags relation till samtliga intervjupersoner. Detta ser jag endast som en positiv fördel då kvalitativa och life history intervjuer fordrar att intervjupersonerna känner tillit och förtroende till mig som intervjuare.

#### **5.3.1.1 Presentation av undersökningskola**

Skola ett, där de åtta första intervjupersonerna arbetar, ligger i en tätort med cirka 7000 invånare. Grundskolan har för närvarande cirka 700 elever i årskurserna F-9. Det är en traditionell skola men man arbetar sedan en längre tid mycket med elevinflytande och elevdemokrati. Detta för att eleverna skall lära sig en demokratisk process som fungerar som det politiska systemet. Skolan har även sedan ett par år tillbaka en aktiv miljögrupp bestående

av olika yrkesrepresentanter för skolan. Skolan är sedan länge känd för sitt inre miljöarbete med de demokratiska grupperna och är även kravmärkt.

Skola två är belägen i en mellanstor stad med cirka 100 000 invånare. Det är de två rektorena på skolan som jag intervjuat i en gemensam intervju. Skolan har cirka 300 elever i årskurserna 6-9. Skolans profiler är musik och natur/kultur, ämnen som möts i övergripande frågeställningar. Skolans övergripande mål är att ta tillvara på den enskilde elevens förmåga till lärande för framtiden. Skolan skall vara en plats där eleven får möjlighet att utvecklas socialt för att kunna fungera i morgondagens demokratiska samhälle. Skolan arbetar för att förena teori med praktik till en helhet där de olika ämnena möts i övergripande frågeställningar. Skolan arbetar utifrån en flexibel arbetsorganisation anpassad efter eleverna. Elevernas ansvar och delaktighet samt stimulerande skolmiljö är också punkter som arbetas med inom verksamheten.

#### **5.3.1.2 Presentation av intervjupersonerna.**

Intervju 1, kvinna, 61 år, verksam i 25 år, utbildad mellanstadielärare.

Intervju 2, kvinna, 65 år, verksam i 25 år, utbildad mellanstadielärare.

Intervju 3, kvinna, 46 år, verksam i 21 år, utbildad mellanstadielärare.

Intervju 4, kvinna, 54 år, verksam till och från i ungefär 20år, utbildad grundskolelärare.

Intervju 5, kvinna, 56 år, verksam i 34 år, utbildad specialpedagog.

Intervju 6, man, 52 år, verksam i 28 år, utbildad mellanstadielärare.

Intervju 7, kvinna, 52 år, verksam i 29 år, utbildad lärare 2.

Intervju 8, kvinna, 46 år, verksam i 20 år, utbildad mellanstadielärare.

Intervju 9 och 10, två män, 50+, verksamma i över 30 respektive 26 år. Båda är rektorer.

## 6 Genomförande

### 6.1 Intervjuerna

Jag har i tidigare avsnitt klargjort hur jag ej var intresserad av gruppdiskussioner då det fanns risk att gruppmedlemmarna skulle påverka varandra. De två life history intervjuerna genomfördes vid samma tillfälle som en intervju även om det inte var tänkt så från början. Men nu i efterhand ser jag detta endast som positivt då intervjupersonerna var väl förberedda och kompletterade och vidareutvecklade varandras svar och jag fick ändå med deras individuella erfarenheter och synpunkter.

Två av de kvalitativa intervjuerna fick jag in i skriftligt format. Positivt med detta blev att jag sparade tid, dels genom själva intervjuerna men också vid transkriberingen. Negativt blev att jag inte hade möjlighet att följa upp svaren med följdfrågor.

Jag har tidigare beskrivit hur jag tänkt använda mig av programmet *Excel* vid bearbetningen av de inhämtade materialet. Så har ej blivit fallet då materialet blev allt för stort och jag insåg att det bara blev mödosammare. Jag har istället använt mig av vanliga brevkuvert indelade i olika ämneskategorier/frågeställningar där jag förvarat intervjuerna och mina anteckningar. På så sätt blev materialet överskådligt och jag kunde lättare arbeta med materialet.

De kvalitativa intervjuerna blev åtta stycken, sex muntliga och två skriftliga. Life history intervjuerna blev två, men de genomfördes tillsammans. Sammanlagt fick jag in material från tio intervjuer.

Längden på intervjuerna blev något kortare än vad som var tänkt från början. Det är dock inget som påverkat kvaliteten på intervjusvaren. De kvalitativa intervjuerna tog cirka en halvtimme, medan life history intervjun tog en timme.

### 6.2 Egna erfarenheter, ”forskarrollen”

En del av mina intervjupersoner ställde i början många frågor till mig. Det kändes oroande och jag misstänker nu i efterhand att jag gav för mycket gensvar till intervjupersonerna.

Risken finns att jag på något sätt har påverkat dessa personers svar. Det kändes svårt att hålla tillbaka mina svar då dessa kan ha hjälpt intervjupersonerna att våga öppna sig och komma igång. Nu i efterhand har det visat det sig att dessa intervjuer till sin karaktär knappast skiljer sig från de övriga. Positivt att spela in intervjuerna på band för då har jag kunnat höra vilka misstag jag gjort och ändra dem till nästa intervju.

## 7 Resultat

I resultatdelen använder jag följande uppställning. Under varje punkt börjar jag med att ur intervjuerna lyfta ut och förteckna nyckelmeningar, detta för att läsaren lättare ska kunna få en sammanfattning av och överblick över den stora textmassa som intervjuerna innehåller. Därefter analyserar jag svaren i form av ett sammandrag av nyckelmeningarna och, i de delar det finns tillämpliga teorier, utifrån teorierna i kunskapsdelen. Slutligen återger jag intervjuer som direkta citat i valda delar. Som jag nämnt under avsnittet etiska hänsyn kommer jag att ”hyfsa” språket genom att redigera utfyllnadsuttryck och ofullständiga meningar, från tal- till skriftspråk, naturligtvis utan att förvränga citaten.

### 7.1 Hur upplevdes den första tiden som yrkesverksam pedagog?

#### 7.1.1 Vill du beskriva din första tid som yrkesverksam pedagog?

- betraktades som ny och oerfaren
- släpptes in i gemenskapen vilket gav en trygghet
- första tiden var kämpig
- det borde vara en mjukare övergång mellan högskolan och yrket
- man var fylld av idéer som man fått från praktik och lärarutbildning
- jag fick bra stöd från kollegor
- bra att slippa ta ansvar för en egen klass som nyexaminerad
- det var lättare: inte lika mycket ”texter” och dokument och föräldrakontakter
- en spännande tid, väldigt positivt
- blev mycket väl mottagen
- det var inte alls så styrt som det är idag
- det var mycket glädje
- kände sig lite lurad på vad det egentligen innebar att vara lärare.
- Saknade de redskap som kunde ha gjort mig mer förberedd, t ex konflikter och att hantera en stor grupp
- det var slitigt och jobbigt, men samtidigt spännande
- man stöttade varandra, och hade man idéer fick alla ta dela av det

#### Analys

De flesta upplevde den första tiden som spännande och glädjefull men också lite nervös eller osäker. Många var fyllda av idéer som de tillägnat sig under utbildningen och som de var uppfyllda av att få prova i verkligheten. Även de andra kände glädje inför att komma ut på fältet, men tillade att det samtidigt var en jobbig tid med mycket och hårt arbete. Några av

intervjupersonerna hade börjat sitt arbete i skolan genom vikariat. De upplevde detta som en fördel då de kunde prova sig fram och känna på vad läraryrket innebar.

”Ja, man kände sig naturligtvis osäker och man var rätt så fylld av idéer som man fått från praktik och lärarutbildning. Så det var skoj att sätta dom i verksamhet och inte ha någon över sig, utan att man själv bestämde.” (IP 1)

”Det var slitit och jobbigt, men samtidigt spännande. Jag kände att jag inte hade alla korten på bordet när jag kom ut från utbildningen och det var mycket som saknades.” (IP 9)

”Jag fick börja vikariera på olika skolor. Det resulterade i mer än heltid ibland. Jag tyckte det kändes bra att slippa ta ansvar för en egen klass som nyutexaminerad lärare. Jag fick massa idéer och vågade prova mig fram i min undervisning.” (IP 8)

### **7.1.2 Upplevde du någon yrkesidentitet som nyexaminerad?**

- nej, inte riktigt
- nej, det kunde jag inte ha, man måste först ut på fältet
- ja, på det sättet att jag kände mig relativt trygg med att jag visste en plan ”hur man gör”
- man kan inte ha en färdig identitet när man kommer ut, det är ju något som växer fram
- ja på sätt och vis i och med att man hade hunnit testa ganska mycket under de ganska långa praktikperioderna

### **Analys**

De flesta intervjupersonerna kände inte att de hade någon yrkesidentitet som nyutexaminerade utan att den växte fram efterhand. Andra kände att de inte hade en färdig yrkesidentitet, men att den fanns till viss del och var under utveckling. Enligt Laves och Wenger (Lager-Nyqvist, 2003) innebär det att som nyexaminerad bli inbjuden att delta i en kultur som innefattar språk, handlingar, redskap, förhållningssätt och historia. Den lärande växer så att säga in i kulturen. Då intervjupersonerna ännu inte blivit en del av skolkulturen kan detta vara en anledning till att de inte upplevde att de hade någon yrkesidentitet. Man är enligt Jönsson (1998) också orolig för att inte kunna hantera disciplinproblem, bemöta elever med särskilda behov och dessutom inte kunna leva upp till de krav och ansvar som yrket kräver och inte bli respekterad och omtyckt av eleverna. Denna osäkerhet är naturligtvis en följd av att man inte ännu känner någon säkerhet i sin yrkesroll som är en del av yrkesidentiteten.

”Nej, jag visste att jag fungerade bra med ungdomar, men någon färdig identitet hade jag inte när jag kom ut. Jag visste vad jag ville och så vidare men identitet är ju något som växer fram. Man kan inte ha en färdig identitet när man kommer ut, man kan ha en stil eller idé och så vidare men yrkesidentiteten är något som växer fram erfarenhetsmässigt också med identiteten.” (IP 6)

”Man kände att nu är man lärare. Så lite yrkesidentitet hade man och kanske man var mer medveten om det då, för då var det inte lika naturligt, man fick kämpa sig till en yrkesidentitet.” (IP 1)

”Ja på sätt och vis, i och med att man hade hunnit testa relativt mycket under de ganska långa praktikperioderna vi haft under utbildningen. Men man var ju ändå oförberedd. Men det är ju praktiken, det är inget man lär ut på lärarhögskolan utan man får prova den rollen ständigt, och man växer i den rollen, eller identiteten. Man hade ju hunnit växa en del under utbildningen. Sen formar livet en framförallt.” (IP 3)

### **7.1.3 Hur upplevdes förväntningar från omgivningen?**

#### **Kollegor**

- att jag skulle komma med nya idéer och med den senaste pedagogiken från lärarhögskolan
- en del hoppades på förnyelse, en del ville genast tala om att ”så gör vi inte här”
- lärare i allmänhet har lätt att ta till sig nya personer i arbetslag så länge man inte är alltför påstridig med nya idéer
- är man bara sig själv och tydlig vem man är, så får man inga problem

#### **Analys**

De flesta talade om positiva förväntningar att kunna bidra med nya tankar och idéer. Andra betraktades som nya och oerfarna. Vad som skiljde desto mer var bemötandet av kollegerna på respektive skola. Finn (2003) beskriver Berger och Luckmanns tankar kring hur vår identitet formas och skapas i sociala samspel. Vi påverkas av vår omgivning och denna påverkan formar vår identitet. Det kan sålunda bli problematiskt att skapa sig en yrkesidentitet utifrån människor som har en negativ syn på dig eller ditt arbete. På samma sätt kan uppmuntran och erkännande ge en positiv påverkan på skapandet av en yrkesidentitet. Förväntningarna och bemötandet från kolleger har således en stor påverkan på skapandet av vår yrkesidentitet.

”En del hoppades på förnyelse, medan andra genast talade om att ’så gör vi inte här’. Men de flesta tog väl hand om en och delade med sig av både logistik och rutiner.” (IP 7)

”Kollegerna hade nog lite förväntningar att jag skulle komma med nya idéer och den senaste pedagogiken från lärarhögskolan.” (IP 6)

”Jag betraktades nog som ny och oerfaren. Samtidigt fick jag acceptans, ryggdunkningar och tips. De tog med en in på fikarummet så man kändes välkommen vilket jag också tycker är viktigt. Det var goda kolleger, de tog med en in i gemenskapen vilket gav en trygghet. Skulle det knaka någon gång så kunde man bara gå in i nästa klassrum och prata.” (IP 10)

## **Föräldrar**

- ordning och reda och att eleverna skulle lära sig saker
- en del föräldrar tyckte inte att man var mogen uppgiften
- att just deras barn skulle ses
- mindre förväntningar och krav än idag
- förr fick man mycket mer positiv respons, kommer föräldrarna idag är det nästan bara negativa saker de har att säga

## **Analys**

Förväntningarna från föräldrarna varierade. Några upplevde mer positiv respons än vad de gör idag. En del föräldrar förväntade sig att man skulle föra pedagogiken framåt medan andra förväntade sig att man skulle hålla ordning på klassen. Jönsson (1998) påtalar vikten av ett gott samarbete med föräldrarna vilket många inte blev medvetna om förrän under utbildningen.

”Föräldrarna hade nog ganska stora förväntningar på mig som lärare. Dels att man skulle hålla ordning på klassen, som var en ganska livlig klass. Förväntningarna var väll också att jag skulle ha en del nya idéer och på något vis föra pedagogiken framåt.” (IP 6)

”Det var nog endast positiva förväntningar. Det är mycket mer negativt idag, inte bara i skolan utan i hela samhället. Förr fick man mycket mer positiv respons, kommer föräldrarna till skolan idag är det nästan bara negativa saker de har att säga.” (IP 2)

”Man hade inte så mycket att komma med, och det fick man bekräftat av vissa föräldrar, som kanske inte tyckte att man var mogen än. Det borde vara en lite mjukare övergång, man skulle börjat jobba halvtid och sedan fyllt på allt efter hand.” (IP 5)



## Elever

- man skulle vara trevlig, det skulle vara lite roligt, det skulle hända saker och ting, alltså i stort sett samma förväntningar som man har idag
- man hade kanske onödigt tuffa krav på barnen, man ville att allting skulle funka och satte ribban för högt
- eleverna testade en

## Analys

Majoriteten av de intervjuade upplevde elevernas förväntningar på dem som stora. Dels att kunna hantera olika situationer, och dels kunskapsmässigt. Men många hade också stora, ibland för stora, krav och förväntningar på sig själva. Denna oro för att bland annat inte bli omtyckt och respekterad lyftes fram i flera av de beskrivningar Jönsson (1998) redogör för.

”Man hade nog press på sig själv, att man skulle ha färdiga lösningar och man skulle veta hur man skulle hantera olika situationer. Och inför barnen ville man ju inte framstå som att man inte visste.” (IP 5)

”Eleverna testade en, men till slut fann vi varandra. Klassen behövde någon som höll hårt i dem, men ändå vara snäll och trevlig. Då skulle man kunna allting. Det har jag lärt mig så småningom, att det kan man inte och det måste man ärligt kunna säga det också.” (IP 3)

”Jag hade otroligt stora förväntningar på mig. För den lärare som hade haft det här ämnet tidigare hade inte fungerat över huvud taget. Så där fanns ett stort behov, vilket jag då naturligtvis försökte tillgodose.” (IP 9)

## 7.2 Hur beskrivs och avgränsas begreppet yrkesidentitet?

### 7.2.1 Vad anser du att begreppet yrkesidentitet innebär?

- man vet vilka arbetsuppgifter som ingår i jobbet
- trygghet i att veta hur man hanterar olika situationer
- hur man ska lägga upp undervisningen
- kunna handskas med barn och ungdomar
- vara duktig på att lära ut saker
- att identifiera sig själv med sitt yrke
- relativt gemensam syn på kunskap och hur man når den
- gemensam syn på inläring
- gemensam syn på hur man bemöter barn av alla slag
- ge ungdomarna redskap för att ge dem en bättre grund att stå på
- någonting man står för, en hederskodex
- yrkesstolthet/yrkestrygghet

## Analys

Svaren spänner över ett stort område men kan sammanfattas i fyra nyckelord: kunskap/pedagogisk förmåga, relationsskapande, den egna tryggheten och förhållningssättet till yrket.

”För mig innebär det att man vet vilka arbetsuppgifter som ingår i jobbet och hur man bäst ska klara av det som förväntas av en. Att man känner en trygghet i hur man ska göra på lektionerna och hur man ska hantera de flesta situationerna och att man känner igen dom. Man behöver inte reflektera så mycket över det, utan det finns i ryggmärgen. Men man vet också hur man ska lägga upp undervisningen, var ribban skall ligga och det kan man inte från början. Sånt lär man sig när man fått erfarenhet och haft klass i några år.” (IP 5)

”Yrkesidentitet är när man har det yrket och man kan yrket. Att man identifierar sig själv med sitt yrke, sitt arbete. Det är inget hur man är som privatperson. Ett slags kännetecken på hur man är som lärare. Ens kunskaper, det man kan.” (IP 4)

”Det är väl mest en fråga om kunnande, vi som har en pedagogisk examen av något slag har en relativt gemensam syn på kunskap och hur man når den. Vi har även en gemensam syn på inlärninng och på hur man bemöter barn av alla de slag.” (IP 7)

”För mig innebär det att jag står för någonting, jag står för den pedagogiska tanken som jag vill ha förverkligad och det handlar ju i slutändan om att jag sysslar med svensk framtid. Det är jätteviktigt att man har en yrkesidentitet som genomsyras ända uppe ifrån regeringen och riksdagen ner till lärarhögskolorna och när man kommer ut på skolorna. Här har ju statusen fallit, den har varit nere på minus och nu har vi kasat oss upp till plus två. Men vi har en lång bit kvar att vandra tills man kan säga att vår yrkesidentitet har kommit tillbaka. För mig innebar det att få ge de här redskapen till ungdomarna, för att ge dem en bättre grund att stå på, kunna klara sig bra framöver i samhället.” (IP 9)

”Yrkesidentitet är ett kraftfullare begrepp än yrkesroll, ett starkare begrepp. Jag upplever att en yrkesidentitet är lite grann också personifierad, en del av mig, en del av min personlighet och i detta är yrkesidentitet någonting jag som står för, någon form av heders kodex eller hur man skulle kunna uttrycka det. Det kanske är så att man skulle ha någon sorts av legitimation och då kanske yrkesidentiteten kommer fram på ett mycket tydligare sätt. Eftersom vi då jobbar med ungdomar eller med människor över huvud taget så är det ju så att jag blir en förebild antingen jag vill det eller ej. Jag blir en förebild på alla sätt, mitt sätt att uttrycka mig, mitt sätt att bete mig, mitt sätt att klä mig och så vidare gentemot elever. Och hur jag hanterar vuxna också, detta är vad läraryrkets identitet eller vad läraryrket, min roll som legitimerad lärare står för. Det handlar i förläggningen nog om yrkesstatus som hänger ihop det begreppet. Men om man skall lägga något mer i

begreppet yrkesidentitet så kan det vara yrkesstolthet eller yrkestrygghet också i det hela. Jag jobbar som lärare eller jag är lärare på den och den skolan. Det är en viss skillnad. Ditt sätt att uttrycka dig anger en yrkesidentitet och yrkesstolthet.” (IP 10)

### 7.2.2 Är yrkesroll och yrkesidentitet samma sak?

- yrkesrollen går man in i medan yrkesidentiteten visar hur man är
- yrkesrollen är ett förhållningssätt och en avgränsning
- yrkesrollen tar man på sig på morgonen när man går in i klassrummet medan yrkesidentiteten är den gemensamma kunskapsbank man har som lärare
- yrkesidentiteten är ett vidare begrepp, pedagogen i ett demokratiskt samhälle, medan yrkesrollen är mer förankrad till skolverksamheten
- yrkesidentiteten är en del av personligheten
- yrkesrollen är själva arbetet, yrkesidentiteten är hur man sköter sitt arbete
- yrkesrollen är objektiv, yrkesidentiteten personlig

### Analys

Intervjupersonerna är överens om att yrkesroll och yrkesidentitet inte är samma sak. Yrkesrollen är objektiv, själva arbetet, som man går in i. Den är ett förhållningssätt och en avgränsning och förankrad i skolverksamheten. På liknande sätt beskriver Aspelin (2003) hur man är en konkret person i en abstrakt lärarroll. Han beskriver vidare hur man intar en lärarroll och därigenom också övertar de förväntningar som riktas mot en i egenskap av att vara lärare. Intervjupersonerna beskriver hur yrkesidentiteten är ett vidare begrepp, en del av personligheten, men också pedagogfunktionen och hur man sköter sitt arbete. Aspelin (2003) framställer yrkesidentiteten som en ytterst påtaglig ämbetsdräkt, som ett bihang till den position man har som lärare.

”Yrkesrollen är en roll man går in i medan yrkesidentiteten är, så mycket mer än vad en lärare gör i klassrummet. Ens identitet är då hur man är mot föräldrar och barnen och vad man har för erfarenheter, hela ens samlade bank av erfarenheter som man har med sig.” (IP 5)

”Kanske inte riktigt, jag lägger ett vidare begrepp i det här med identitet. Yrkesrollen ser jag kanske då mer i skolan. Yrkesidentiteten är det vidare begreppet, samhälls seende, där man har lite andra redskap också, så nej jag tycker inte det är samma. Men det är ju inte heller totalt åskilt, men där är vissa saker som jag tycker skiljer dem åt. Yrkesrollen är mer förankrad då till skolverksamheten, yrkesidentiteten är hur vi som pedagoger i demokratiskt samhälle som kunde vara med och forma.” (IP 9)

”Det är i stort sätt samma sak. Yrkesidentiteten är mer det personlig medan yrkesrollen är det objektiva. Yrkesrollen är den dräkt du tar på dig när du går in i klassrummet, medan

yrkesidentiteten kommer mer inifrån dig själv, dina erfarenheter plus den dräkt du tar på dig.” (IP 1)

### **7.2.3 Att ha en yrkesidentitet, är det detsamma som att vara professionell?**

- nej, det är inte detsamma. Att vara professionell betyder att man har den kunskap som behövs och kan sitt yrke medan alla har en identitet
- alla har en yrkesidentitet men alla är inte professionella
- man har lättare att få en yrkesidentitet om man är professionell

#### **Analys**

Intervjupersonerna är överens om att begreppen inte är desamma. Man kan ha en yrkesidentitet utan att vara professionell, medan professionalismen är en del av yrkesidentiteten. Sundgren (1992) diskuterar begreppet professionalism och konstaterar, med hänvisning till Berg & Wallin, att utifrån en sociologisk definition (samfundstillhörighet, etiska regler och en för alla gemensam kunskapsmassa) är lärare knappast professionella. Om man däremot i begreppet lägger kompetens, vilket man vanligtvis gör, är lärare professionella i så motto att man framgångsrikt förbereder, genomför och följer upp sina lektioner. När det gäller måluppfyllelse, som är en viktig del i professionellt arbete, är resultaten av lärarens arbete emellertid mycket svårare att mäta.

”Man kan ha en yrkesidentitet men det är inte det samma som att vara professionell. Att vara professionell betyder att man kan sitt yrke. Alla har ju en identitet, yrkesidentitet, men det betyder inte att man kan sitt jobb.” (IP 2)

”På ett vis är det ju inte det, man har lättare att få en yrkesidentitet om man är professionell, men yrkesidentiteten är ju ändå att man har identifierat sig med sitt yrke och att vara lärare. Det är två olika karaktärer på orden, att vara professionell är att man kan skilja på det personliga, att man har den kunskap som behövs för att vara lärare. Man blandar inte in sitt personliga.” (IP 4)

”Ja på sitt sätt, men även i en yrkesroll kan man vara professionell, så att professionell ser jag då att man har vissa redskap som man klarar utav, som man kan och utvecklar sitt arbete. Att man kan ge det här en innebörd, ett djup, och att vara professionell är ju att ha ett tänkande som hela tiden utvecklas, att man inte är samma som man var för 20 år sedan, utan jag har tagit steg, jag har varit professionell, jag har sett olika möjligheter här under vägen och jag har också tagit dom här sakerna till mig, det är att vara professionell.” (IP 9)

## 7.2.4 På vilket sätt hänger personlighet och yrkesidentitet ihop?

- viktiga drag i personligheten påverkar yrkesidentiteten, t ex fallenhet för ett yrke, ödmjukhet, självkänedom
- utnyttja personlighetens starka sidor och arbeta aktivt med att utveckla den, det gör en professionell
- att utveckla sin personlighet stärker yrkesidentiteten

### Analys

En del av personligheten består av fallenhet för olika saker. Denna fallenhet är viktig för att kunna bli professionell och professionalismen stärker i sin tur yrkesidentiteten. Att arbeta med sin personlighet, skaffa sig god självkänedom och förstärka bra saker och förändra mindre bra, bygger på yrkesidentiteten. Lager-Nyqvist (2003) anser att lärarutbildningen bör inriktas mot att utbilda reflekterande praktiker, vilket innebär att de har en förmåga att reflektera både i och över sitt agerande. På så sätt blir man medveten sitt handlande och kan därigenom utvecklas i rätt riktning vilket stärker ens yrkesidentitet. Även Erikson (1969) beskriver hur personligheten påverkar identitetsskapandet och senare i livet även yrkesidentiteten. Detta genom att man försöker befästa sin identitet i samhället, vilket görs genom att man överför sin mer eller mindre oklara bild av sig själv på personer i sin omgivning för att efterhand få sin självbild förklarad.

”Jag ser på personlighet, att det finns en viss fallenhet för ett yrke. Jag tror att man kan läsa hur mycket som helst till att bli en psykolog men du måste ha den sociala fallenhet, passande fallenhet för det som gör att du blir professionell i din yrkesroll, jag tror också att du ska ha en viss passande fallenhet för läraryrket som stärker din yrkesidentitet, som stärker din professionalism. Du känner av i en elevgrupp att nu är det läge för att, ett nu jobbar vi, en annan gång är det mer läge för samtalstillfällen och så vidare. Du läser av en gruppering och det är lite grann av, det kan du delvis läsa dig till men det måste finnas inom dig. Man har fallenhet för idrott, man kan läsa sig till hur man skall göra, men rent konkret. Så där hänger personligheten, fallenheten ihop med yrkesidentiteten.” (IP 10)

## 7.3 Hur utvecklas och hindras skapandet av en yrkesidentitet?

### 7.3.1 Har du en yrkesidentitet idag?

Alla upplever att de har en yrkesidentitet idag. Jag kommer längre ner att beskriva de faktorer som påverkat och skapat den.

”Ja, definitivt, och jag är rätt säker i min identitet som lärare. Det är nog nåt som växer fram, det kan ju ta olika lång tid. Men för mig handlar det mycket om självförtroende. Det handlar om hur man är som person från början. Säkerhet är ju också något som växer fram. En del har det nog direkt medan andra nog får kämpa ganska mycket. Det är nog mycket tuffare att komma ut idag än när jag kom ut som lärare. Det är hårdare klimat på skolorna idag.” (IP 6)

”Ja det har jag, det tror jag att jag också har fått utanför skolan i tre olika omgångar och det tror jag är rätt bra. Man ser på yrket på lite avstånd och från en annan yrkesposition. Tror det är rätt nyttigt när man självskådar yrket från sidan om och på lite distans och sedan kommer tillbaka.” (IP 10)

### **7.3.2 På vilket sätt menar du att du utvecklat din yrkesidentitet?**

- stor fördel att ha arbetat med annat innan
- att ha livserfarenhet
- genom uppskattning från föräldrar, elever, chefer och kollegor
- alla erfarenheter och all kunskap man tillägnat sig genom åren
- förmågan att se bakom attityder, ytor, utspel och hitta igen den verkliga människan bakom
- när man vet att det ordnar sig, att man fixar det
- att hitta fungerande sätt att arbeta
- våga improvisera
- man har provat på så mycket så man vet vad som fungerar
- att få göra misstag och lära sig av dem

### **Analys**

Det är en stor fördel att ha kunskap och erfarenheter, både från skolan och från andra områden. Genom att våga prova på, göra misstag och lära sig av dem och våga improvisera hittar man fungerande sätt att arbeta och känner trygghet i det. Schön talar enligt Lager-Nyqvist (2003) om den komplexa natur undervisningen utgör. Att den ofta handlar om oförutsedda situationer, händelser och svårigheter, snarare än om att lösa definierbara problem. Han beskriver vidare hur man genom att prova nya vägar och handlingssätt ringar in de uppstådda problemen och på så sätt sätter samman sina erfarenheter. Lortie lyfter enligt Hansen (1999) fram lärarens ensamarbete som en viktig identitetsfaktor. Varje lärare tvingas skapa sina egna strategier och metoder och därmed sin individuella kompetens.

Enligt Lager-Nyqvist (2003) poängterar Zeichner och Gore att både den kollektiva bilden av läraryrket och den blivande lärarens personliga bakgrund har betydelse för identitetsskapandet. De menar att man till lärarutbildningen kommer med såväl föreställningar

om, och förebilder i, läraryrket som med kunskaper och idéer om undervisningen. Likaså belyser intervjupersonerna betydelsen av alla de erfarenheter och all kunskap de tillägnat sig genom åren som viktiga faktorer för skapandet av deras yrkesidentitet.

Intervjupersonerna belyser även vikten av att få uppskattning från föräldrar, elever, chefer och kollegor. Finn (2003) återger hur Berger och Luckmann beskriver den sekundära socialisationen genom påverkan från arbetskolleger på en arbetsplats. Det blir således kontakter och möten med dessa arbetskolleger och interaktion med andra människor, i mitt fall föräldrar, elever och chefer, som formar deras yrkesidentitet. Han beskriver att det är genom att vara öppen för att ta till sig och låta sig påverkas av andra människors attityder och värderingar som ens yrkesidentitet förändras och utvecklas. På liknande sätt beskriver Karlsson (2001) hur Erikson betonar det sociala samspelet i en identitetsutveckling och eftersom det sociala samspelet pågår hela livet betyder det att identitetsutvecklingen och senare yrkesidentiteten också gör det.

”Man har blivit mycket säkrare, man kan slappna av och skämta och skoja med ungarna. Det är en stor fördel att jag har arbetat med annat innan. Jag blev inte lärare förrän jag var 36 så jag har hunnit med att skaffa en massa andra erfarenheter innan. Det är en fördel att ha varit ute och sett olika saker. I och med att man har med så många olika människor att göra så är det en stor fördel att ha en stor livserfarenhet. Så man inte kommer direkt hemifrån.” (IP 1)

”Man har fått uppskattning från föräldrar och elever, att man vet att det går hem så att säga. Men även från chefer och kolleger har man fått uppskattning vilket har hjälp till. Alla erfarenheterna och all kunskap man tillägnat sig genom åren, det är sådant som stärker en. Det gör ju att man får reda på att man kan jobbet.” (IP 4)

”Erfarenhet, ok jag ska utveckla. Varje unge, varje förälder ger dig något, en liten pusselbit av vad livet är. Ju längre jag jobbar, ju mer tycker jag att det här jobbet är fantastiskt, tänk vad futtig min världsbild hade varit om jag inte mött alla dessa människoröden. Min förmåga att se bakom attityder, ytor, utspel och hitta igen den verkliga människan bakom, det har min yrkesidentitet byggts av.” (IP 7)

”Jag är mycket säkrare i allt vad jag gör och vet i stort sätt att det jag gör är rätt, jag har provat så mycket. Det är ju också sånt man måste göra under resans gång. Man måste få lov att göra misstag, hela tiden, annars lär du dig ingenting. Det är klart att jag gör fel också, men man vet ändå att det jag gör, oftast är det rätta. Man har ju blivit säkrare och vågar stå på sig mer. Jag vet

vad jag vill med min undervisning. Jag vet vilken nivå jag skall lägga mig på. Men det är sådant som växer fram hela tiden.” (IP 6)

### **7.3.3 Vilka har varit de mest viktiga erfarenheter/kunskaper som bidragit till din yrkesidentitet?**

- att arbeta med stökiga elever har tvingat en att hela tiden variera sig och komma på nya metoder
- det är genom prövningar man växer
- fortbildning inom yrket
- när man klarar jobbiga elever och klasser och ser att de utvecklas
- erfarenhet av egna barn
- arbetat på olika ställen
- erfarenheter som människor man mött delat med sig av
- erfarenheter från ens egen skoltid
- nöjda elever och föräldrar
- att man ser att det funkar även om det strular
- inga enskilda händelser utan en kontinuerlig process
- samarbete och att få arbeta i arbetslag
- att få arbeta tillsammans med någon med en barngrupp
- sociala relationer, även privata

#### **Analys**

Erfarenheter: från ens egen skoltid, av att ha arbetat på olika ställen, av egna barn, av att se att man klarar av jobbiga elever och klasser, som människor man mött delat med sig av är faktorer som påverkat skapandet av deras yrkesidentitet. Hansen (1999) beskriver hur den huvudsakliga källan till kompetens inte är utbildningen utan det är genom att leva, arbeta, mogna och fostra egna barn.

Lager-Nyqvist (2003) beskriver hur det enligt Knowles finns två skolor för att beskriva lärares socialisationsprocess. Den ena säger att det finns tre faktorer som är viktiga i processen: erfarenheter från den egna skolgången, lärarutbildningen och den tidiga egna undervisningen. Intervjupersonerna upplevde det på liknande sätt, erfarenheter från den egna skoltiden, nöjda elever och föräldrar. Intervjupersonerna har dock inte nämnt högskolan som en av de viktigaste faktorerna som bidragit till skapandet av deras yrkesidentitet.

Enligt Hansen (1999) beskriver även Lortie hur lärarutbildningen har relativt liten effekt på de studerandes bild av läraryrket. Det är istället tidigare upplevelser och erfarenheter från bland annat den egna skolgången liksom inskolningen till yrket som påverkat bilden av vad skolan är och bör vara.



Men även praktiken har ett värde tillägger Hansen (1999). Lager-Nyqvist (2003) beskriver hur Laves och Wenger belyser praktikskolans kultur och dess stora påverkan att antingen förstärka eller hindra att en yrkesidentitet skapas. Sett ur lärarutbildningsperspektiv ska lärarstudenter följaktligen ingå som en naturlig del av skolans verksamhet för att utvecklas i lärarrollen. Det är nämligen i skolmiljön man lär sig att bli lärare.

Det är genom interaktionen med andra: nöjda elever och föräldrar, samarbete med kollegor och sociala relationer som intervjupersonerna anser att yrkesidentiteten skapas. Rhöse (2003) beskriver Meads teori angående identitetsbildning som innebär att människans identitet formas, lever och utvecklas i möten och i interaktion med andra och hur människans identitet till och med endast existerar i förhållande till andra människor. Enligt Mead är alltså kommunikationen mellan människor central. Samhället, sociala kontakter och samspel gör människan till människa. Härigenom blir varje människa både medskapande och medskapare av det sociala sammanhang hon finns i.

”Fortbildning, ökat sin kompetens inom yrket, vilket har stärkt yrkesidentiteten. Tidigare låg stadiet lärare nu också mellan stadiet lärare och att man även klarade av det. Man känner att det går bra för en när man jobbar. Eleverna lär sig och föräldrarna är nöjda och rektorn är nöjd, detta har stärkt ens yrkesidentitet. Och att man klarar klasser och elever som är jobbiga, att man ser att dom har utvecklats. Det är väl mer erfarenheter som har gjort att man känner sig säkrare i sin yrkesroll.” (IP 4)

”Men även negativa upplevelser i livet har gett en insikt och mer kunskap och förståelse. Men även erfarenheter från ens egna skoltid spelar roll, hur man uppfattade skola, om man var skoltrött och hur det upplevdes.” (IP 1)

”Nöjda elever och nöjda föräldrar, bra respons tillbaka och man känner att det funkar, att eleverna lär sig något. Inga speciella enskilda händelser har påverkat, utan smått hela tiden. Med tiden har man sätt att även om det strular så ordnar dig sig ändå.” (IP 3)

”Samarbete och att få jobba i arbetslag. Att arbeta i arbetslag (då talar jag om fungerande sådana, inga papperskonstruktioner) är oerhört utvecklande för alla. Att som ny jobba ihop med någon runt en barngrupp måste vara det ultimata.” (IP 7)

”Alla mina elever, alla kollegor och utbildare som man har kommit i kontakt med under sina utbildningar. Sociala relationer, även privata har också påverkat och skapat identiteten. Erfarenheter från olika håll har påverkat.” (IP 2)

### 7.3.4 Vilka hinder menar du finns för att utveckla en yrkesidentitet?

- bristande eller ingen erfarenhet av livet utanför skolan
- hur resurserna används inom skolan idag
- lärarna ställs inför omöjliga situationer och ges inte möjlighet att utvecklas
- att hamna på en orolig skola där undervisningen får stå tillbaka för polisrollen
- om man får en alldeles för jobbig klass med disciplinproblem till att börja med
- om man inte har tillräckliga förkunskaper
- att man har olika mål och ambitionsnivå bland lärarna
- dåligt självförtroende
- hierarkiska strukturer
- nedvärderande äldre kollegor
- föräldrar som ifrågasätter och har synpunkter
- att inte känna uppskattning och bli stöttad av äldre kollegor
- om man saknar uppbackning gentemot elever som inte fungerar

#### Analys

Bristande erfarenhet, otillräckliga förkunskaper och dåligt självförtroende är självklara hinder för att utveckla en yrkesidentitet. Andra är disciplinproblem, jobbiga klasser, och att man ställs inför omöjliga situationer. Ett annat hinder kan sammanfattas i interaktionen med andra, t ex att inte bli uppskattad utan till och med nedvärderad av äldre kollegor som dessutom inte stöttar och uppskattar det man gör, liksom föräldrar som ifrågasätter och har synpunkter. Enligt Lager-Nyqvist (2003) hävdar Laves och Wenger till och med att om den lärande inte får meningsfulla arbetsuppgifter eller inte betraktas som en legitim deltagare i verksamheten kan lärandet misslyckas. Dessutom tas ett par organisatoriska förhållanden upp. Dels hur resurserna används inom skolan idag och dels att lärarna har olika mål och ambitionsnivå, vilket i sin tur kan härledas till brister i styrningen.

”Jag menar här att det är bristande erfarenhet, man har gått från skola in till högskola och ut i skolan igen, det tycker jag inte är riktigt bra. På något vis borde det finnas ett andhål där man har varit på andra arbetsplatser och sysslat med någonting annat för att få en annan samhällsblick och därigenom ta till vara på mycket mer vad som händer i samhället och inte att man bara har varit i utbildningsfasen hela tiden. En annan brist är ju hur man använder skolresurserna idag och att lärarna kommer ut i omöjliga situationer, det kan inte ge någon yrkesidentitet. Man ges inte möjlighet att utvecklas och få den här identiteten. Utan man hamnar i omöjliga situationer, ofta ensam eller att man hamnar i en återvändsgränd.” (IP 9)

”Det beror på var man hamnar någon stans. Som på en lugn skola så kan man skapa sig en vanlig yrkesidentitet som innefattar/innebär undervisning. Men hamnar du på en orolig skola där du till 75 % måste vara polis, är det svårt att få identiteten som lärare, utan då skapas istället en polis eller uppfostrare som identitet, vilket inte är huvuduppgiften i yrket även om det ingår. Man blir

då hindrad att utveckla sin pedagogiska yrkesidentitet. Då utvecklas den inte på samma sätt.” (IP 2)

”För mig, att jag har svårighet att identifiera mig med mina arbetskamrater (kolleger). Vi talar ofta inte samma språk. Det jag brinner för, lärandet och barnen, intresserar mindre än stenciler och rättningar och prov. För att inte tala om gnäll över arbetsbördan och att man måste så mycket.” (IP 7)

”Man har skött sig själv och stängt sin dörr, man har inte riktigt hängt med i samhällsbygget. Utan kunskapen har varit statisk, som man säger, hur en bra lärare skall vara idag. Då måste man ju titta på hur samhällsutvecklingen ser ut, var är vi på väg. Man kan ju liksom inte stänga dörren och säga nu sköter jag mitt, du får sköta ditt. Då kan man aldrig få en yrkesidentitet.” (IP 9)

”Det är också den miljön som möter en. Om andra kolleger, har de en yrkesidentitet, är det ett nytt och oerfaret kollegium man kommer in i eller uppgivet kollegium, pust och stön hela tiden då har du inte möjlighet att forma din yrkesidentitet utan då famlar man. Det är också bra att vara i en miljö där man har yrkesstolthet, att jag är någon och jag har ett yrke och mitt yrke är läraryrket. Men det har också med resurser att göra, finns det inte möjlighet att lägga pengar så står man där, nedslitna lokaler signalerar inte någon yrkesidentitet, halv söndriga läroböcker och så vidare, inget yrkesidentitets skapande där inte.” (IP 10)

### **7.3.5 Är det något i din grundutbildning som kunde ha bidragit med att underlätta utvecklandet av din yrkesidentitet?**

- ställ krav vid intagningen till högskolan
- höj läraryrkets status
- högskolelärare med praktisk erfarenhet av arbete med ungdomar
- gästföreläsare – goda exempel
- introduktionsprogram
- mentorskap
- ledarskapsutbildning
- konflikthantering
- hantera relationer till föräldrar
- ge redskap för att klara av den individuella anpassningen till olika elever i takt med att bland annat klassbegreppet försvinner

#### **Analys**

Ställ krav redan vid intagningen till högskolan. Rekrytera högskolelärare med praktisk erfarenhet av arbete med ungdomar. Det behövs också nya ämnen i utbildningen: ledarskap, konflikthantering, samarbete/relationer och dessutom redskap för att klara av den individuella anpassningen till olika elever. Lager-Nyqvist (2003) beskriver hur Laves och Wenger påpekar

skillnader i hur ett ämne undervisas i skolan och under högskolestudierna. De menar att blivande lärare som fostrats i en högskolekultur kan ha svårt att översätta den kulturen, och de teoretiska ämnesstudierna, till praktisk undervisning i ämnet. En möjlig förklaring till detta kan enligt Lager-Nyqvist (2003) vara att högskolekulturen och skolkulturen skiljer sig åt så pass mycket att lärarstudenten har svårt att återge högskolekulturen till undervisningen i skolan.

Bjud också in gästföreläsare som kan berätta om goda exempel. När man sedan kommer ut i arbetslivet är ett bra introduktionsprogram viktigt liksom att få en mentor. Schön förespråkar enligt Lager-Nyqvist (2003) ett lärling/mästareförhållande som innebär att handledaren och adepten diskuterar och *tillsammans* reflekterar över varandras undervisning. Detta lärling/mästareförhållande nyttjas för att de tillsammans ska lösa uppkomna problem och därigenom kan handledaren hjälpa adepten att finna alternativa vägar att se på och lösa situationer.

”Sen när jag bytte jobb efter en termin blev det en massiv upplevelse att ha 30 elever som inte ville ha mig. Jag kände mig lite lurad på vad det egentligen innebar att vara lärare. Jag saknade från lärarhögskolan de redskap som kunde ha gjort mig mer förberedd på att hantera konflikter och en så stor grupp elever. Det var mycket jobb, både i skolan och på fritiden.” (IP 3)

”Så för det första är det då intaget, man måste ställa krav på dom som söker in. I dagsläget upplever vi att, har du inget annat att göra, så kom in på lärarutbildningen. Detta har ju också med status att göra, att man ser då läraryrket som en viktig del i samhällsbygget. Upplever idag att där är många doktorander och forskare som handhar väldigt mycket text och material till våra lärarstudierande och våra studerande har inte de redskapen att hänga upp det här materialet på. Det är som att hänga tvätt utan lina, det faller ned och sen är det borta. För det tredje vill jag peka på också att bjuda in gästföreläsare ifrån verksamma skolor, framgångsrika skolor. Hur har ni gjort, hur har ni löst det, hur har ni tagit tag i de här problemen, hur har ni kompetensutveckling, hur gör ni med dom här olika sakerna, så man får in det på högskolan, så studenterna kan se olika lösningar, där finns ju faktiskt lösningar.” (IP 9)

”Där fanns ingen ledarskapsutbildning, det var inte att tala om. Jag fick då förlita mig till de ledarutbildningar jag fått utanför den pedagogiska världen, idrottsvärlden och scouterna.” (IP 9)

”Här på skolan har vi startat introduktionsprogram för alla nya, det är för att forma vår kultur, formera, fortplanta vår kultur. Men en annan sida också, nämligen en skolsocial bit, där tycker jag

att där är mycket att göra på lärarhögskolan. Hur hanterar jag olika situationer, hur hanterar jag konflikter, hur hanterar jag relationer till föräldrar.” (IP 10)

## **7.4 Hur ser pedagoger på påverkan från styrdokument och skolan som organisation?**

### **7.4.1 Finns det några förändringar i styrdokument eller omorganisationer som påverkat din yrkesidentitet?**

- utvidgad och delvis ny yrkesuppgift; barnuppfostran i stället för undervisning
- att man ska lägga så mycket mer tid på dokumentation och administration och möten och konferenser jämfört med tidigare
- mindre tid att förbereda och kanske tillverka eget material
- Det är så mycket omkring nu som kanske inte har så mycket med undervisningen att göra, vilket det inte upplevdes som förr. Undervisningen har lite blivit lidande av allt annat som är i periferin
- De har gjort att man mer får fokusera på det sociala, än som tidigare på det inlärningsmässiga
- Men det som jag tycker är bra är att man har styrt det mer mot arbetslag och arbetsenheter, för det har ju varit väldigt mycket innan att man bara jobbade själv
- Den egna skolans styrdokument i form av t ex arbetsplan

### **Analys**

Här löper svaren efter två huvudspår. Det ena behandlar organisatoriska förhållanden där man som negativt tar upp att man måste lägga så mycket mer tid på dokumentation och administration och möten och konferenser att man får allt mindre tid till själva undervisningen och till förberedelser. Som positivt ser man det nya sättet att arbeta i arbetslag. Vikten av styrdokument i skolan, t ex arbetsplaner, framhålls också. Det andra huvudspåret lyfter fram att arbetet har förändrats. Utvecklingen i samhället har inneburit att barnuppfostran och disciplinfrågor tar alltmer tid från det som här uppfattas som huvuduppgiften, det vill säga undervisning.

”Ja vi har fått en betydligt mer vidgad yrkesuppgift. Tidigare hade vi ju bara att förmedla kunskap, men så är det ju inte längre. Nu ska man nästan till största delen fostra barnen vilket har gjort det till något helt annorlunda. Vi ska lära dom sådana grundläggande saker som de kanske borde ha med sig hemifrån.” (IP 2)

”Ja det är ju då det här med att man ska lägga så mycket mer tid på dokumentation och administration och möten och konferenser jämfört med tidigare. Undervisningen har lite blivit lidande av allt annat som är i periferin. Det är inte alltid effektivt att ha tusen möten på en gång,

vissa möten måste man ju ha med viktig information, men det ska inte ta över, det tar lite för mycket tid.” (IP 5)

”Men det som jag tycker är bra är att man har styrt det mer mot arbetslag och arbetsenheter, för det har ju varit väldigt mycket innan att man bara jobbade själv.” (IP 6)

”Jag skulle vilja säga att har jag en stark, en trygg, stabil yrkesidentitet så tar jag till mig dom förändringar som händer. Det är mycket av den problematiken att vi har haft den ena läroplanen efter den andra, att man bryr sig inte. Jag är så flexibel i min yrkesidentitet, jag är så trygg, säker och stabil i min yrkesidentitet att dessa styrdokument är till för att stärka mig, att tydliggöra vad denna arbetsplats, vad vi står för.” (IP 10)

#### **7.4.2 Har du bytt skola/arbetsplats någon gång? I så fall hur påverkades din yrkesidentitet av detta?**

- har stärkts av att ha arbetat på olika stadier
- har gett en inre trygghet
- mindre beroende av att ha en fast tjänst
- har stärkts av att ha arbetat inom olika branscher utanför skolan

#### **Analys**

Yrkesidentiteten har stärkts av att ha arbetat på olika stadier och inom olika branscher utanför skolan. Det har också gett en inre trygghet som bland annat visar sig i att man är mindre beroende av att ha en fast tjänst.

”Jag har jobbat på olika stadier det tror jag också kan vara bra, då var jag först på mellan stadiet, sen har jag jobbat på olika högstadieskolor, jag har jobbat inom komvux också några år. Jag tror att det har påverkat min trygghet och mitt sätt att agera. Och allt som jag har haft med mig i bagaget tidigare kan jag inte säga är bortkastat utan tvärt om, att jag har haft nytta av det. Jag kan säga att den har stärkts.” (IP 10)

”Jag skulle vilja säga så här att, för min del så har man fått en inre trygghet, man är ju inte så beroende av avtal om man tittar på fasta tjänster hit och fasta tjänster dit utan man fokuserar sig mer på jobbet, är jag outhärlig här så vet jag att jobbet är mitt och att ha den tryggheten, det tror jag man har när man provat på olika arbetsplatser. Jag har träffat på människor från olika socialgrupper och det har gett mig ovärderliga erfarenheter, när man fokuserar på arbetet och inte på tryggheten.” (IP 9)

## 7.5 Vilka råd ges till nytexaminerade?

- ta det lugnt
- fråga mer erfarna
- ta hjälp av skolledningen
- ha en rimlig ambitionsnivå; försök inte överträffa dig själv
- se till att du behärskar de uppgifter (konkreta och enkla) ni ska arbeta med
- tro på dig själv
- var inte rädd att prova nya idéer
- var lyhörd
- var dig själv, det fungerar inte att förställa sig
- skilj på det professionella och det personliga
- fortbilda dig
- jobba så nära som möjligt med någon
- anpassa dig efter situationen och efter klassen
- man måste numera erövra respekten som lärare
- studera duktiga kollegor
- skapa ordning och struktur, trygghet och förtroende
- var tydlig
- föregå med gott exempel
- ta reda på vad skolan står för och vad man vill med sin verksamhet när du söker jobb
- skaffa dig en ledarskapsutbildning

### Analys

Råden är både många, konkreta och av många olika slag. Jag kommer att i nästa del, diskussion, strukturera råden under olika rubriker.

”Ta det lugnt. Det bästa är väl att inte bli ensam klassföreståndare direkt. Fråga mera erfarna. Ta hjälp av skolledningen. Ta inte i för mycket och försök inte överöverträffa dig själv. När du planerar din undervisning se till att du till fullo behärskar det ni ska arbeta med, på så sätt får du bättre självförtroende. Konkreta och enkla uppgifter hjälper dig och barnen till en trygg klassrumssituation.” (IP 8)

”Att skilja på det personliga och det professionella, hur bör jag göra i olika sammanhang göra som professionell lärare. Fundera på detta, var går skiljelinjen. Fortbilda sig och prata med andra lärare. Kanske inte lyssna allt för mycket på lärare som säger, det har vi redan provat. Inte lyssna på äldre lärare som har en tendens att dra ned rullgardinen till olika förslag, utan att man provar det själv och tror på sig själv. Kanske inte ge sig på för stora projekt, ta allt i mindre bitar.” (IP 4)

”Att ha någon person att bolla med, att jobba så nära som möjlig med någon. Det som passar en klass, passar definitivt inte en annan. Man får anpassa sig efter situationen och efter klassen. Försöka hitta arbetslag, och inte arbeta så ensam.” (IP 3)

”Det som gör att man klarar sig bra som lärare är faktiskt nästan bara en bra skolledning, samarbetsvilliga föräldrar, trevliga kolleger och bra elever. Respekten som lärare den måste man erövra, tidigare fanns den. Samhället har förändrats under tidens lopp och skolan speglar samhället.” (IP 2)

”Studera de lärare du känner förtroende för, hur planerar dom, hur förhåller de sig till barnen och föräldrarna. Hur mycket vikt lägger de på prov, mängd av stoff, hur mycket vikt lägger de på trivsel och en god samtalston, får alla synas och höras i deras klasser? Jag tror mycket handlar om förmågan att skapa ordning och trygghet, struktur, som man själv tror på och orkar med. Om du tycker något är intressant och brinner för det, kommer dina ungar att göra det också. Och när du gör måste saker som du själv tycker är halvkul, då kommer dina ungar att känna det och när du blir sur för att de gör det, kommer de att känna att du sviker dem. Om du själv vet varför något skall göras och till vilken nytta, kommer ungarna att följa dig. Men kommer du dåligt förberedd och är halvengagerad, kommer ungarna att hämnas. Gäsp, suck, slarv, där får man genast kvitto på lektionen. Fråga andra om råd, det tyder inte på osäkerhet utan vetgirighet. Skaffa dig en bra bank med bra hållbara idéer. Håll utkik efter bra idéer vid kopieringsmaskinen, där har jag hittat många guldkorn. Jobba ihop med föräldrarna inte trotsa dem. Har du bekymmer med en unge, ta dit föräldern med budskapet ”vi har ett gemensamt problem”. Alla föräldrar vill sitt barns bästa.” (IP 7)

”Acceptera att det kommer att ta tid att hitta de bästa lösningarna, att inte ge upp, man måste göra sina egna erfarenheter och ha sina hundår. Man måste testa olika arbetssätt. Testa vilka förhållningssätt man skall ha mot barnen. Att vara tydlig och att ha mycket struktur i upplägget av lektionerna. Alltid se till att det finns extra uppgifter till hands. Struktur, tydlighet och så måste man få prova vad som funkar.” (IP 5)

”Att man ska försöka att vara öppen, men se till att vara vuxen, inta en ledarroll. Inte vara auktoritär utan ha auktoritet. Speciellt när man e ung lärare är det lätt att man blir för mycket kompis med eleverna. Man måste vara vuxen och föregå med gott exempel. Även vara lyhörd, se till så alla eleverna känner sig trygga. Bilda en gemenskap i klassrummet, ingen skall känna sig utanför, skapa förtroende. Inte för enförmig undervisning. Gör hellre en sak ordentligt och färdigt, än mycket och slafsigt. Ta hjälp av kolleger, rektorn, föräldrar och prata med andra. Stöd av andra är viktigt, speciellt i svåra eller jobbiga situationer. Våga vara sig själv, men ändå lärare.” (IP 1)

”När man söker till skolor att man då tittar lite på vad skolorna står för, vad är deras styrdokument, vad vill dom med sin verksamhet, vad är det för sorts organisation. Det är väldigt viktigt att ens egna uppfattningar stämmer ganska väl överens med vad skolan vill.” (IP 9)



# 8 Diskussion

## 8.1 Slutsatser

Intervjusvaren visar att de flesta upplevde den första tiden som spännande och glädjefull men också nervös och osäker. Det är en naturlig reaktion. Nyexaminerade pedagoger kommer ut från högskolan med mycket kunskap och höga ambitioner och vill verkligen prestera något bra. Just den höga ambitionsnivån tycker jag är värdefull att ta vara på och bibehålla. Nervositeten och osäkerheten hänger naturligtvis samman med den bristande erfarenhet man har.

Nyexaminerade växer in i skolkulturen och får erfarenhet av att hantera olika situationer och blir inbjuden att delta i en kultur som innefattar språk, handlingar, redskap, förhållningssätt och historia. Allt detta bidrar till att yrkesidentiteten gradvis växer fram. Hur fort man finner sin yrkesidentitet beror också på hur man blir bemött. Ett negativt bemötande förlänger processen, och kan faktiskt också skapa en felaktig yrkesidentitet, medan uppmuntran och erkännande förkortar den.

Många nyblivna pedagoger var uppfyllda av idéer som de tillägnat sig under utbildningen och som de var angelägna att få prova i verkligheten. Man bemöttes olika, alltifrån positiva förväntningar att föra pedagogiken framåt till att bli betraktad som ny och oerfaren. Här är det naturligtvis viktigt, som jag tidigare påpekat och som jag också har med bland mina förslag, att det finns en öppenhet hos de etablerade pedagogerna att ta till sig de nyexaminerades kunskaper och att de ges möjligheter att praktiskt pröva dem.

Alla mina intervjupersoner upplever att de idag har en yrkesidentitet. Den har skapats av bland annat livserfarenhet och erfarenheter i och utanför skolan, genom att hitta fungerande arbetssätt, att få göra misstag och lära sig av dem och genom uppskattning från föräldrar, elever, chefer och kollegor. Naturligtvis finns det hinder på vägen mot en yrkesidentitet. Intervjupersonerna har angett bristande erfarenheter, otillräckliga förkunskaper och dåligt självförtroende som några orsaker till detta. Andra orsaker är disciplinproblem, jobbiga klasser, att man ställs inför omöjliga situationer och bristande respons från föräldrar, elever, kollegor och chefer. Att ha en yrkesidentitet medför, som jag har visat, att man fungerar bättre

i sin roll som lärare. Därför är det naturligt en stor fördel om processen att skaffa sig en yrkesidentitet går så snabbt som möjligt. Det medför i sin tur att alla involverade, både läraren, högskolan och skolan, behöver bli medvetna om hindren och att aktivt arbeta för att i möjligaste mån reducera dem.

Mina intervjupersoner pekar också på att arbetet har förändrats. Det nya gruppbaseade arbetssättet i arbetslag ses som positivt men man lyfter också fram några negativa faktorer. Ett exempel är att man måste lägga mer tid på dokumentation, administration, möten och konferenser. Det är då viktigt att få pedagoger att inse att detta är en viktig och utvecklande del av arbetet istället för något som inkräktar på deras tid. Ett annat är att utvecklingen i samhället har inneburit att uppfostrings- och disciplinfrågor tar alltmer tid från huvuduppgiften, det vill säga undervisningen. Samtidigt tar man som pedagog den viktiga uppgiften att bidra till att ge eleverna demokratiska värderingar, som jag för övrigt tycker är en oerhört viktig uppgift, på stort allvar.

Som jag visat finns det många olika faktorer som bidrar till att skapa och utveckla en yrkesidentitet. Jag menar att högskolan spelar en viktig roll i denna process, inte minst genom att lyfta fram och tydliggöra vikten av att systematiskt arbeta med identitetsskapandet.

Resultaten i denna uppsats baseras, förutom på teorier, på intervjuer i form av kvalitativa och life history. Metoden har fungerat bra och jag ser inget annat sätt jag skulle kunna erhålla den mycket stora och innehållsrika mängd data som jag nu fått. Transkriberingen av alla intervjuerna har varit tidskrävande men nödvändig för att lättare kunna behandla materialet och få ut så mycket användbar information som möjligt ur det. Jag har valt att genomföra relativt många intervjuer och sett till vad jag fått ut av dem, har det varit mödan värt. Genomförandet har fungerat bra. Det som jag i början upplevde fungerade mindre bra har jag justerat under arbetets gång. Exempel på detta är intervjuerna. När jag efterhand transkriberade dem, märkte jag vad som fungerade bra respektive dåligt och ändrade utifrån detta förhållningssätt inför kommande intervju. Intervjupersonerna, som är erfarna och verksamma på fältet, representerar just den grupp pedagoger jag sökte för att få en helhetsbild av vilka faktorer som skapar, hindrar och utvecklar en yrkesidentitet. Med hänsyn till att intervjupersonernas erfarenheter från utbildningen på högskolan och debuten i läraryrket ligger några år tillbaka i tiden, har jag bedömt om intervju svaren kan räknas som tillförlitliga då både utbildningen och samhället har förändrats. Jag har också funderat på att intervju

nyexaminerade för att få deras perspektiv på frågorna. Men eftersom jag genom mina egna erfarenheter och i möten och diskussioner med studerande och nyexaminerade ändå har kunnat få denna kunskap har jag valt att intervjua erfarna pedagoger. Såväl intervjupersonerna som frågorna har på så sätt varit relevanta för att nå mitt mål och syfte. Även de teorier och den litteratur jag använt mig av är relevanta för uppsatsens syfte eftersom jag uppfattar att teorierna stödjer en fördjupad förståelse av mina problemformuleringar.

De resultat jag fått av mina intervjuer har väckt nya frågor och utifrån dem vill jag ge några förslag till vidare undersökningar och forskning. Exempel på frågeställningar kan vara: Hur kan man öka pedagogers status? Vad gör olika skolor ute i verksamheten och högskolan för att underlätta de nyexaminerades socialisationsprocess i yrket och hur kan skolorna öka sin förmåga ta tillvara den nya kunskap som de nyexaminerade för med sig ut i verksamheten?

## **8.2 Konkretisering av begreppet yrkesidentitet**

Yrkesrollen är en funktion i en organisation som man går in i när man erhållit en tjänst. Man intar denna lärarroll och övertar därmed de förväntningar som riktas mot en i egenskap av att vara lärare. Man är en konkret person i en abstrakt, objektivt definierad yrkesroll. Yrkesidentiteten däremot innehåller naturligtvis yrkesrollen men är ett vidare begrepp. Det innebär bland annat en del av personligheten hur jag personligen utformar mitt arbete och hur skickligt eller oskickligt jag sköter mitt arbete. Yrkesidentiteten kan ses som en ämbetsdräkt som dessutom färgas av den ställning och status man har som lärare. Yrkesroll och lärarstil tillsammans med professionalitet/kompetens och erfarenheter, skapar och utvecklar yrkesidentiteten.

## **8.3 Förslag**

Utifrån de i del 2 redovisade teorierna, intervjuerna och mina egna erfarenheter kommer jag, i enlighet med uppsatsens syfte, att formulera ett antal konkreta förslag, grupperade under ämnesrubriker. Dessa förslag utgör dels och dels konkreta verktyg i arbetet att skapa och utveckla en yrkesidentitet.

### **8.3.1 Förslag till högskolan**

En huvuduppgift för lärare är att leda elevernas lärande. Kunskapen och insikten om ledarskapsfrågor behöver därför förstärkas i grundutbildningen. Inom skolan är det framförallt rektorerna som i sin rektorsutbildning arbetar med ledarskapsfrågor. Men också den enskilde läraren behöver veta mer om hur man leder sina medarbetare, det vill säga eleverna. Ledarskaps- eller managementlitteratur finns det hur mycket som helst av, men att ur den ta vara på sådant som är viktigt för skolan och med den som bas bygga ett ledarskapsavsnitt menar jag är centralt.

Sveriges kommuner använder sig sedan ett antal år av målstyrning för sin verksamhet. För att kunna uppfylla målen i skolplaner, arbetsplaner, arbetsmiljöplaner och andra styrdokument behöver läraren lära sig arbeta utifrån målstyrningsprincipen som innebär att man anger mål för verksamheten, dels på övergripande nivå och dels, och för den enskilde läraren framförallt, på verksamhetsnivå. Utifrån målen formulerar man sedan arbetsplaner, och handlingsplaner, genomför och följer upp hur väl målen har uppnåtts. Genom målstyrning får medarbetarna i organisation en stor frihet att själv bestämma hur de ska lägga upp arbetet. Ett större avsnitt om målstyrning, måltolkning och dess övriga konsekvenser som utökat föräldrainflytande bör därför läggas in i utbildningen.

Skolans nya arbetssätt i arbetslag ställer stora krav på samarbetsförmåga. Kan lärarna i ett arbetslag inte samarbeta så fungerar inte det viktiga gemensamma arbetet i laget och man är tillbaka i (ensamvargs-) arbetssättet före skolutvecklingsavtalet 1995, som innebar ett helt nytt, gruppbaserat, arbetssätt. Utbildningen behöver därför kompletteras med ytterligare kunskap om samarbetsprocesser och konflikthantering och praktisk träning i att samarbeta och hantera konflikter. Även relationsskapande bör ingå här, eftersom man som lärare måste skapa relationer till kolleger, skolledning, elever och föräldrar.

### **8.3.2 Förslag till skolan**

#### **Introduktionsprogram**

När man kommer ny till en skola möter man nya arbetsuppgifter, nya arbetskamrater och en ny arbetsmiljö. Därför är det naturligtvis viktigt att man på ett bra sätt och så snabbt som möjligt kommer in i verksamheten. Ett kraftfullt verktyg för detta är ett introduktionsprogram. Delar i ett sådant introduktionsprogram kan vara genomgång av skolans visioner och mål,

styrdokument av olika slag, arbetsrutiner och snabb delaktighet i verksamhetens organisationskultur genom samarbete med kollegor. På många skolor åker man iväg och jobbar i en kreativ miljö med handlingsplaner av olika slag. I detta introduktionsprogram vill jag också framhålla det stora värdet av ett mentorskap. Att som nyexaminerad få del av en äldre kollegas kunskap och erfarenhet är ovärderligt. Man kan bolla idéer och hämta stöd och uppmuntran.

### **Ömsesidig kunskapsöverföring**

Många nyutexaminerade har svårt att översätta högskolekulturen och de teoretiska ämnesstudierna till praktisk undervisning i ämnet, att förena teori och praktik. Detta kan förebyggas genom ett nära samarbete mellan handledaren/mentorn och den nyexaminerade. Dels kan ny kunskap från högskolan integreras i skolverksamheten genom den nyexaminerade och dels får den nye en möjlighet att under handledning omsätta sina teoretiska kunskaper i praktiskt arbete. Det blir således en lättare övergång mellan högskolekulturen och undervisningen i skolan.

### **Kontinuerlig fortbildning**

För att utveckla och stärka en yrkesidentitet fordras kontinuerlig fortbildning. Läraren bör ligga i frontlinjen när det gäller ny kunskap, men eftersom kunskap är färskvara krävs kontinuerlig påfyllning i form av fortbildning. Det är viktigt att inte se fortbildning i ett för snävt ämnesperspektiv utan också som personlig utveckling och kunskap om samarbete, gruppdynamik med mera. Verkyget i detta arbete är framförallt skolans dagar för kompetensutveckling som jag menar kan användas mer systematiskt än idag. Dessutom måste alla lärare fås att inse att dessa dagar är viktiga och inte något som inkräktar på deras planeringstid.

### **Styrdokument**

För att en verksamhet med stor individuell frihet att lägga upp sitt arbete ska fungera krävs vissa grundläggande styrdokument i form av riktlinjer, policys med mera. Exempel på sådana är mål och vision, skolplan, arbetsplan, kalendarium, trivselregler, hantering av elevärenden, utvärderingsmetoder etc.

### **8.3.3 Förslag till enskilda lärare**

#### **Strukturerat arbetssätt**

Läraryrket är ett komplext och självständigt yrke som ställer stora krav på lärarens förmåga att planera sitt arbete och tid. Detta är ett skäl till att många upplever stress och osäkerhet i lärarrollen. Genom ett strukturerat arbetssätt, personlig planering och självdisciplin blir man säkrare och på så sätt stärks yrkesidentiteten. Jag menar att varje lärare har ett ansvar för att arbeta med sin egen utveckling inom de här områdena.

#### **Förhållningssätt**

Man måste bestämma sig: arbetsuppgifterna finns där, eleverna finns där, kollegerna finns där och föräldrarna finns där. Det är varje lärarens sätt att förhålla sig till dessa förutsättningar som avgör om man ser dem som möjligheter och lösningar eller hinder och låsningar.

#### **Erfarenheter**

Flera av de intervjuade har lyft fram erfarenhet som en viktig trygghetsfaktor. Det gäller erfarenheter av undervisning på olika stadier men också från olika branscher och verksamheter utanför skolan. Eftersom jag själv har erfarenhet från olika områden kan jag verkligen bekräfta hur värdefullt det är; det ger mig trygghet, det vidgar mina referensramar och det ger mig möjlighet att möta olika sorters människor med förståelse och respekt.

#### **Kontinuerlig fortbildning**

Jag har under rubriken kontinuerlig fortbildning, under förslag till skolan, tagit upp hur viktigt det är att fylla på sin kunskap. Ansvaret för detta är gemensamt för skolan och läraren.

## Referenslista

Aspelin, Jonas. (2003): *Zlatan, Caligula och ordningen i skolan. En interaktionistisk analys*. Lund: Studentlitteratur.

Bell, Judith. (2000): *Introduktion till forskningsmetodik*. Lund: Studentlitteratur.

Carlsson, Görel. (1999): *Yrkesliv och yrkeskunnande*. Linköpings universitet.

Ejvegård, Rolf. (1993): *Vetenskaplig metod*. Lund: Studentlitteratur.

Erikson Homburger, Erik. (1969): *Barnet och samhället*. Stockholm: Natur och Kultur.

Finn, Joakim. (2003): *Att arbeta i skolans väntrum – en studie om förskolelärare och fritidspedagoger identiteter och livsvillkor*. Ur: Mathsson, Tony. Johansson, Anders. Finn, Joakim. Larsson, Erik. Nyrén, Thomas. *Att arbeta. En studie om arbete, identitet och livsvillkor*. Linköpings universitet: Institutionen för tematisk utbildning och forskning.

Hansen, Monica. (1999): *yrkeskulturer i möte. Läraren fritidspedagogen och samverkan*. Göteborgs universitet: Institutionen för pedagogik och didaktik.

Johansson, Bo & Svedner, Per Olov. (1996): *Examensarbetet i lärarutbildningen. Undersökningsmetoder och språklig utformning*. Uppsala: Kunskapsföretaget.

Jönsson, Annelis. (1998): *Lärarstuderandes socialisering till lärare och deras bedömning av sin utbildning*. Malmö: Lärarhögskolan.

Karlsson, Lars. (2001): *Psykologins grunder*. Lund: Studentlitteratur.

Lager-Nyqvist, Lotta. (2003): *Att göra det man kan. En longitudinell studie av hur sju lärarstudenter utvecklar sin undervisning och formar sin lärarroll i naturvetenskap*. ACTA Universitatis Gothoburgensis.

Repstad, Pål. (1987): *Närhet och distans, kvalitativa metoder i samhällskunskap*. Lund: Studentlitteratur.

Rhöse, Eva. (2003): *Läraridentitet och lärararbete*. Karlstads universitet, Institutionen för utbildningsvetenskap, avdelningen för pedagogik.

Rienecker, Lotte. (2003): *Problemformulering*. Malmö: Liber AB.

Salminen-Karlsson, Minna. (1994): *Att berätta och tolka liv, metodologiska problem i nyare life history-forskning*. Linköpings universitet.

Sundgren, Gunnar. (1992): *Lärarprofessionalism, vad är det?* Ur: Carlgren, Ingrid & Lindblad, Sverker. Sundgren, Gunnar. Arfwedson, Gerd. *Didaktiska studier 34, lärarprofessionalism, vad är det?* Didaktikcentrum, HLS Förlag: Stockholm.

Trost, Jan. (2001): *Enkätboken*. Lund: Studentlitteratur.

Trost, Jan. (1997): *Kvalitativa intervjuer*. Lund: Studentlitteratur.