

Göteborgs Universitet

2002-03-26

Online Learning Community – gruppen, IT-universitetet

Statliga Rektorsutbildningen Väst

Institutionen för pedagogik och didaktik

Ledarutveckling på nätet –

en undersökning om datorstött samarbete för rektorer

Författare

Dick Aurell

Plantagegatan 5

413 05 GÖTEBORG

031 7732775(arbetet)

031 7049414 (bost)

0733 930 940 (mobil)

dick.aurell@rut.gu.se

<http://www.ped.gu.se/personal/dick.aurell/>

Abstract:

Title: Ledarutveckling på nätet – en undersökning om datorstött samarbete för rektorer

Language: Swedish (with a summary in English)

Keywords: Collaborative learning, school leadership, principal, headmaster, socio-cultural perspective, postmodernism, explorative talk, Internet, computer conference system, CSCL (Computer Supported Collaborative Learning)

The Swedish society is developing away from an Industrial Society into an ICT-society. High demands on the educational system to provide an education suitable for people living in a postmodern society are formulated. Principals are key persons to get the new ideas implemented into schools. The work of principals has become more complicated the last few years on account of the introduction of school governing by objectives. To handle personal problems and to initiate and implement school development are two important and difficult tasks for a headmaster. Therefore it is of great importance that a principal have colleagues to discuss questions of these kinds with.

The Centre for School Management Training, Gothenburg University is an institute that trains principals giving a 3-year long program consisting of workshops and guidance. In order to intensify the training a web-based conference system is introduced since 1½ years for the participants and educators to use. The system gives opportunities to get into dialogue with fellow participants and to publish own documents to be scrutinised by others. The conference system has for many of the participant meant introduction of new and unknown technique.

The aim of this study is to investigate how the participating principals reason about the conference system- how they have experienced the system, if they have achieved some kind of collaborative learning using it and what future development of the conference system they would wish. These questions are a reason for going through recent research about school leadership, learning and Computer Supported Collaborative Learning (CSCL).

The method used in this study can be characterized by the following: Postmodern and social constructivist approach with explorative, dialectic and self-reflective relationship. Interviews have been made with a sample of 18 principals.

Here is a summary of the conclusions of the study:

- The principals have made limited use of the conference system referring to lack of time, the advantages of personal meetings with colleges and uncertain attitude to using a textually based system.
- The principals have experienced moments of collaborative learning together with their colleges. 'Grounding' have been an important issue for this. Important presumptions for computer supported collaborative learning are the ability to reflect, formulate written thoughts and courage to give feedback to colleges.
- The principals regard long-term problems, which require deep thinking as the best area of use of the conference system.
- The principals would wish in the future that the possibilities in the use of the system should be enlarged (i.e. extension with e-learning, reviews, conference guide and URL)

Förord

Mitt intresse för hur människor inom samma profession kan samverka via ett virtuellt konferenssystem härrör från 80-talet då denna möjlighet uppstod och jag fick chans att delta i ett sådant. Jag upptäckte ganska snart att denna metod för samverkan med andra både hade stora fördelar men också att stora hinder fanns. Inga spelregler som vid mänskliga möten var utvecklade. Den ömsesidiga ansvarskänslan för systemets funktion fanns inte. Men ibland skymtade möjligheterna fram – att få tillgång till andras tänkande – att få respons på egna kreativa tankar. Hur ett gemensamt lärande kan uppstå på nätet kom alltmer att intressera mig.

Efter att ha arbetat som rektor under rätt många år har jag nu som utbildningsledare inom Rektorsutbildningen fått möjlighet medverka till att ett webbaserat konferenssystem för i utbildningen deltagande rektorer har byggts upp. Det är om nuläget och framtidsmöjligheterna med detta system som denna rapport handlar om.

Jag vill tacka Günther Dippe för värdefulla litteraturtips och en oberoende analys av uppsatsens resultatredovisning, Bo Eriksson för granskning och synpunkter på utskrifter och sammanfattning av intervjuer, Berner Lindström som givit mig värdefulla råd vid uppläggningsen av intervjuundersökningen, Ove Jobring som introducerat mig till det närliggande och mera allomfattande konceptet On Line Communities samt Roger Säljö inte minst som författare till de böcker och artiklar som väglett mig allra mest i arbetet med denna rapport.

Ett speciellt tack till Jonas Ivarsson som på ett engagerat och konstruktivt sätt varit mig behjälplig under mitt rapportskrivande.

Göteborg i januari 2002
Dick Aurell

Innehållsförteckning

Abstract

Förord

1. Bakgrund.....	5
2. Litteraturgenomgång och teoriansknytning.....	5
2.1 Ledarskap.....	6
2.2 Lärande och social konstruktivism.....	6
2.3 Det postmoderna samhället.....	8
2.4 Grupprocesser och grupperns utveckling.....	8
2.5 CSCL – Computer Supported Collaborative Learning.....	9
2.6 Aktuell forskning.....	10
2.7 Sammanfattning efter litteraturgenomgång.....	11
3. Syftet med studien.....	11
4. Metod.....	12
4.1 Teman för undersökningen.....	12
4.2 Intervjumetodik.....	12
4.3 Metod för analys av intervjuerna.....	13
4.4 Frågeställningar inför självreflektion.....	13
4.5 Sammanfattning av metodansats.....	14
4.6 Metodansatsens konsekvenser för genomförandet.....	15
5. Resultat av intervjuundersökningen.....	15
5.1 Erfarenheter av konferenssystemets användning hittills.....	15
5.2 Konferenssystemets möjligheter att vara arena för gemensamt lärande.....	18
5.3 Konferenssystemets framtida användningsområden med avseende på ledarskap....	19
5.4 Sammanfattning av resultatredovisningen.....	20
6. Diskussion och slutsatser.....	20
6.1 Erfarenheter av konferenssystemets användning hittills.....	20
6.2 Konferenssystemets möjligheter att vara arena för gemensamt lärande.....	23
6.3 Konferenssystemets framtida användningsområden med avseende på ledarskap....	25
6.4 Sammanfattning av resultatredovisning och slutsatser.....	25
6.5 Förslag till idéer om utvecklingsarbete och fortsatt forskning inom området.....	26
6.6 Självreflektion.....	26
6.6.1 Vilka intressen driver en forskare att undersöka just det som han valt att undersöka?.....	26
6.6.2 Vad är det som gör att forskaren ser det han ser?.....	26
6.6.3 Vilka konsekvenser får den intellektualistiska förvrängningen.....	26
7. Validitet, reliabilitet och generaliserbarhet i undersökningen.....	27
8. Livslångt lärande för rektorer.....	28

Referenser

Bilagor

1. Intervjufrågor
2. Urval av rektorer att intervjua
3. Analys av resultatredovisningen av Günter Dippe
4. Idéutbyte genom datakommunikation 1991

1. Bakgrund

Det svenska samhället utvecklas alltmer bort från att vara ett industrisamhälle. Antalet anställda inom industrin minskar stadigt och är nu nere i ca 1/3 av den totala arbetskraften i landet. Vi går från det moderna, industrisamhället, till det postmoderna, tjänste- eller IT-samhället. Arbetets art förändras. Globaliseringen kräver att vi i Sverige mer får ägna oss att producera mer kunskapsintensiva produkter - varor och inte minst tjänster. Kraven på ett utbildningssystem som passar ett postmodernt samhälle formuleras i läroplaner och utredningar. För att förverkliga dessa planer får ledare inom utbildningsorganisationer en viktig roll. Ett krävande uppdrag för dessa ledare formuleras av samhället.

Genom mitt arbete inom den statliga Rektorsutbildningen Väst har jag haft till uppgift att utbilda ledare inom utbildningssektorn – rektorer och verksamhetschefer – med syftet att dessa bättre ska kunna klara av sitt uppdrag. Utbildningen som är treårig riktar sig till de ledare som varit verksamma under minst två år i chefsbefattning. För att förstärka utbildningen, som består av kursveckor och grupphandledningstillfällen, har ett webbaserat konferenssystem – LearnLoop – introducerats sedan 1 – 1½ år. I detta system finns möjligheten att till skriva inlägg till större eller mindre grupper samt möjligheten att lägga in dokument för information och granskning. Tanken med användningen av detta system har varit att utbildningseffekten kan stärkas bl. a. genom att ge möjlighet till att konferera på nätet och publicera dokument av gemensamt intresse eller för andras granskning. Introduktionen av detta konferenssystem har för vissa deltagare inneburit ny och okänd teknik, vilket i sig kan ses som problematiskt. Efter en snabb överblick står det också klart att systemet inte använts i den utsträckning som kursledningen förväntat sig. Orsakerna till detta finns det dock endast bristfällig kunskap om, vilket kan motivera en noggrannare granskning.

En rektors/verksamhetschefs arbete är komplext. Och har blivit ännu mer krävande efter det att man ändrat styrningsmodell för skolan – från regel- till målstyrning. Att vara både chef (med personalansvar) och ledare (med ansvar för verksamhetsutveckling) är krävande. Många beslut och initiativ är svåra att ta och skulle kanske bli bättre om möjlighet till tätt idéutbyte med andra i motsvarande chefsställning fanns.

Detta är bakgrunden till mitt intresse för frågeställningarna: Hur resonerar rektorerna kring användningen av det webbaserade konferenssystemet, vilka möjligheter till gemensamt lärande finns och vilka utvecklingsmöjligheter för systemet ser rektorerna?

Den problematik som behandlas i uppsatsen torde ha relevans även inom andra professioner där chefer arbetar med komplexa uppgifter i befattningar där möjligheterna att ”bolla” problemställningar med kollegor är begränsad.

2. Litteraturgenomgång och teoriansknytning

Frågeställningarna ovan ger anledning till en litteraturgenomgång för att kartlägga forskning inom områdena skolledarskap, lärande och 'Computer Supported Collaborative Learning' (CSCL) som alla har beröringspunkter med den aktualiserade problematiken.

2.1 Ledarskap

I ”Forskning om rektor – en forskningsöversikt” skriver Ekholm m.fl. i kapitlet om kunskapsbildning om skolan och dess ledarskap:

På de kulturella och politiska scenerna sker en slags kollaps av vad som tidigare sågs som moraliska, politiska och vetenskapliga sanningar. Framsteg inom telekommunikationerna och den allt snabbare spridningen av information, placerar de gamla ideologiska och vetenskapliga sanningarna i bakvagnen. ... Som ett led i den *postmoderna* eran har skolans ägare, kommunerna, passat på att företa turbulenta omstuvningar av sina inre. Det har dragit fram ett nytt mode för hur man ska agera politiskt inom kommunerna. Retoriken bakom de förändringar som kommit till i skolstrukturen har varit särskild tydlig vad gäller *ledarskapet* i skolan (Ekholm m. fl. 2000, s.17, min kursivering)

Övergången till den postmoderna eran har alltså inneburit stora utmaningar för skolans ledarskap. I Svedbergs avhandling (Svedberg 2000) om rektorsrollen sammanfattar han problematiken i rektorsrollen så här:

- Rektor har mångdimensionella arbetsuppgifter
 - Motsägelsefulla förväntningar från olika intressenter skapar korstryck kring rektorsrollen
 - Förståelsen av detta korstryck kan fördjupas av ett dilemmatänkande
 - Detta korstryck gör att rektorer ofta blir mer administratörer än de själva säger sig önska.
 - Rektorer har vanligen en mycket hög arbetsbelastning
- (Svedberg 2000, s.59)

Den ”postmoderne” chefen förmodas behärska s.k. *transformativt ledarskap*. Han/hon ska verka övertygande, engagerad, skapa tillit, stå för tydliga värderingar, inge förtroende i samspellet med andra. Dessutom ska ledaren i samarbete med personalen kunna skapa en vision för arbetsplatsens utveckling, ha mod att sätta mål, framföra höga men realistiska förväntningar på sin personal. Han/hon måste ha intellektuell kapacitet och motivation att kritiskt granska, ifrågasätta och utmana den rådande kulturen samtidigt som han/hon visar engagemang individuellt för varje medarbetare och hjälper denne att realisera sin inneboende potential (se Leithwood m fl 1999).

2.2 Lärande och social konstruktivism

I centrum för den verksamhet som rektor är satt att leda finns lärandet. Vid studium av människors syn på lärande kan konstateras att detta kan uppfattas som att ”utöka sin kunskap”, ”memorera och återge” eller ”tillämpa”. Lärande kan också uppfattas som att ”förstå”, ”se något på ett annat sätt” eller ”förändras som människa”(Marton & Booth 2000, s.61).

Säljö (2000, s.59) skriver att ”den piagetanska utvecklingssynen företräder en konstruktivistisk syn på mänskligt tänkande och lärande. Människan är således inte en passivt registrerande varelse som mottar sinnesintryck från omvärlden. Vi är istället aktiva och skapar meningsfulla helheter av det vi varseblir”. En kunskapsmässig utveckling kan enligt Piaget ske på två sätt genom assimilation eller ackommodation. *Assimilation* innebär att vi tar in ny kunskap som ansluter till vår redan befintliga kunskap medan *ackommodation* innebär att den nya kunskapen är av sådan art att vi tvingas omstrukturera vår redan befintliga kunskap för att härbärgera den nya. Piaget betonar också hur kognitiva konflikter med andra kan få en människa att se andras perspektiv vilket tvingar honom/henne att arbeta med sin egen förståelse kring frågeställningen.

Vygotsky poängterar mer än Piaget (som brukar betecknas som en individualistisk konstruktivist) att socialt samspel mellan människor är den viktigaste drivkraften för lärande och utveckling (*social konstruktivism*). Han lade grunden till vad som senare kom att kallas ett sociokulturellt perspektiv och förespråkar en mer social och kollektiv syn på hur mänsklig kunskap skapas och förs vidare. Kommunikation människor emellan och språket som är socialt

konstruerat lyfts fram. Likaså poängteras de artefakter (begrepp, hjälpmedel, verktyg ...) som människor skapat och som utgör viktiga hävstänger för lärandet.

Vygotsky anser att människor alltid befinner sig under utveckling. Det är ständigt möjligt för oss att ta till oss kunskaper från andra människor när vi interagerar med dessa. Vygotsky tillerkänner varje människa en *utvecklingszon* (zone of proximal development, ZPD) som utgörs av skillnaden mellan vad individen kan prestera ensam jämfört med vad denne kan prestera tillsammans med sin mentor eller mer kapabla kollegor. Med lite hjälp, stöd eller guidning genom interaktion med andra kan vi klara av intellektuella och praktiska utmaningar som vi annars inte skulle gå i land med. Vi kan säga att problemställningen förtolkas – *medieras* – vilket hjälper oss att förstå. Kommunikation och språkanvändning blir helt avgörande för tänkandet. Säljö (2000) uttrycker det så här:

Mediering innebär att vårt tänkande och våra föreställningsvärldar är framvuxna ur, och därmed färgade av, vår kultur och dess intellektuella och fysiska redskap. Språkliga uttryck medierar världen för oss. Att förvärva språkliga kategorier som gör att man kan delta i sociala samspel formar också vårt sätt att tänka. Vårt inre tal är former av kommunikation som vi tagit över för våra egna resonemang. Språket är samtidigt ett kollektivt, interaktivt och individuellt sociokulturellt redskap. (Säljö 2000, s. 87)

Definitioner av begrepp, synliggörande av komplexa samband med klargörande bilder eller metaforer utgör viktiga moment i utvecklingen av vårt tänkande och lärande. Lärande kan beskrivas delvis som ett ökat behärskande av intellektuella artefakter.

Usher, Bryant och Johnston poängterar att i vuxnas lärande finns den vuxnes erfarenhet som den viktigaste läranderesursen och fortsätter:

This emphasis assumes that experience provides a different knowledge, a knowledge of the 'real' world drawn from 'life', that is either an alternative or an enriching complement to formal knowledge. Learners are thus not to be seen as empty vessels to be filled with formal knowledge with didactic teaching, but rather as coming to learning situations with valuable resources for learning and with attributes of self-direction, i.e. knowing their own learning needs, a knowledge not possessed by children. (Usher, Bryant & Johnston 1997, s.95)

En av hörnstenarna i utbildning som bygger på *erfarenhetslärande* är att de kunskaper man tillägnat sig under kursveckor sen ska kunna tillämpas i den egna organisationen. Att detta inte är helt oproblematiskt påpekar Säljö (2000) som framhåller att lärande är kontextuellt.

Den specifika term som används för denna överföring av kunskaper mellan situationer och problem är *transfer* och sådan transfer har i allmänhet tagits för given. Men som mycken forskning visat, håller detta knappast vid närmare granskning. Tankeformer och sätt att analysera verkligheten är på komplicerade – men ändå tydliga – sätt kopplade till olika sociala praktiker och verksamheter och varierar mellan sammanhang. Översättningen från en miljö till en annan är ofta tämligen komplicerad, eftersom de verksamhetssystem som handlingar ingår i arbetar utifrån olika förutsättningar och olika logik. (Säljö 2000, s.142)

Socialkonstruktivismen poängterar att verkligheten som vi uppfattar den är kulturellt baserad. Vår egen syn och våra egna perspektiv växer fram i samverkan med andra. Wenneberg skriver:

Det är nu som socialkonstruktivisten påstår att vår kunskap och vårt vetande är socialt konstruerade faktorer. Att den kunskap vi har bland annat kommer från det språk vi tillägnat oss under uppväxten. Att vi kan utvecklas till en tänkande varelse bygger på att vi har lärt oss ett språk

som redan på förhand strukturerar verkligheten för oss. ... Språket är socialt konstruerat och därför blir också vår uppfattning av och vår kunskap om verkligheten socialt konstruerad. (Wenneberg 2001, s.12)

Socialkonstruktivismens idéhistoriska ursprung härleder Wenneberg (2001) från Kuhns vetenskapssyn, Wittgensteins språkteori och Garfinkels etnometodologi. Vid analysen ser hon klara beröringspunkter med *postmodernismen* och nämner speciellt uppgörelsen med vetenskapens idolkaraktär och hur tron på det universella ersätts med tron på det lokala (Wenneberg 2001, s.52-53).

2.3 Det postmoderna samhället

Inom *postmodernismen* görs ett försök att spegla tidsandan. I ett samhälle alltmer präglad av IT-teknik och globalisering blir tillvaron alltmer svåröverskådlig. En multikulturell vardag gör att livet blir mindre överblickbart och besvärligare att manövrera i. Tvärtemot som under 'moderniteten' har samhället blivit mera otryggt medan den individuella valfriheten ökat. Det gäller att kunna hantera de snabba och motsägelsefulla samhällsförändringarna (tänk t.ex. på "IT-bubblan") som sker, något som kräver förändringsbenägna individer. Det gäller att leva nära kaos och leva med det 'ofullständiga' (se Persson, s.48-54).

En annan viktig postmodern idé är "metaberättelsernas död" dvs. tanken på att absoluta teorier, dogmer och sanningar inom samhällsvetenskapen skulle vara möjliga att skapa. Istället för dessa enhetliga systembyggen förespråkar postmodernismen "de små berättelserna" dvs det i en historisk situation uppkomna, det motsägelsefulla och tillfälliga. (se Alvesson 1994, s.242). Det uppmuntras att kring ett fenomen se flera perspektiv - där endast ett perspektiv kan ses åt gången med där alla är lika giltiga.

Den samhällsomvandling vi upplever för närvarande från industri- till IT-samhälle, från det moderna till det postmoderna framkallar ett omprövnings- och förändringsläge även när det gäller samspelet människor emellan. Det är ingen tillfällighet att begreppet social kompetens myntats under senare år. Individen lever i ett intensivt spänningsfält mellan ett individuellt handlingsutrymme och kravet på gruppssamverkan. Det sistnämnda har accentuerats alltmer inom yrkeslivet där arbetslag och team ofta utgör grunden för arbetsprocessen.

2.4 Grupprocesser och gruppers utveckling

Svedberg (2000, s.103) påstår att "I en del sociala sammanhang verkar det som om det sker en rollfördelning med ett likartat resultat där några standardroller alltid tycks vara representerade". De standardroller Svedberg ser är monopol-på-uppmärksamheten, den ambitiöse, offret, buffeln, syndabocken och clownen. "Det kan förefalla som om vissa samspelsmönster föregår gruppen och rollkostymerna blott väntar på sina aktörer för att gestalta olika arkety-piska teman" (Svedberg 2000, s.103). Ett försvarsbetonat och regressivt beteende i form av tystnad, förnekelse, dubbelkommunikation, kollektiv intellektualisering och mytbildning, problemförskjutning, group-think, svart-eller-vitt, ansvarsdiffusion eller parallellprocesser kan utvecklas. (Svedberg 2000, s.111-116). Moxnes (1989) diskuterar individers och ledares ångest i sociala sammanhang. Ledare formas att uppträda med en säkerhet som de innerst inne inte alltid har. När ledare sätts samman i grupper bestäms statusen ofta av vem som blir mest tongivande – det blir inte sällan en kamp om ledarskapet i gruppen. Konflikter och ständiga omförhandlingar av rollerna uppstår. Grupper genomgår också olika faser i sin utveckling. De faser som genomlevs är enligt FIRO-modellen (Fundamental Interpersonal Relationship Orientation) tillhörarfaser, rollsökningsfasen, samhörighetsfasen och mognadsfasen. Det är viktigt att man är medveten om de psykologiska implikationerna som ett arbete i grupp medför

vare sig det är på en kursgård eller på nätet som grupprocesserna pågår. Grupprocesser kan spela en stor roll som förutsättning för det *kollaborativa lärande* som sker i gruppen. Utgår vi från ett konstruktivistiskt lärandeperspektiv kan följande sägas: ”Lärandet handlar främst om att konstruera subjektiva tolkningar, uppskatta multipla perspektiv, utveckla och försvara sina egna positioner under tiden man upptäcker andra synpunkter och bli medveten om och ha förmågan att manipulera ’själva processen’ av kunskapskonstruktion” (Johansson 1999, s.52). En grupp är en kulturell enhet som har sitt språk, sitt *språkspel*, och enligt postmodernismen (Lyotard 1979) går det inte alltid att lägga strikt rationella kriterier över dessa språkspel.¹ Säljö (2000, s 87) framhåller att förvärva språkliga kategorier som gör att man kan delta i sociala samspel också formar vårt sätt att tänka.

2.5 CSCL – Computer Supported Collaborative Learning

Bliss och Säljö (2000) har studerat det dialektiska förhållandet mellan människa och teknologi. Människan omvandlar i många fall sina begrepp och metoder till artefakter. Det uppstår en ny arbetsfördelning mellan människan och hennes artefakter och en symbiotisk interaktion mellan dessa kan uppstå. Med ny teknologi kan nya kunskapsutvecklingsprocesser initieras. Koschman (1996) tycker sig se ett nytt paradigm visa sig i och med att de teknologiska landvinningarna i datakommunikation görs tillgängliga.

I argue that we are currently witnessing the emergence of a new paradigm in IT research; one that is based on different assumptions about the nature of learning and one that incorporates a new set of research practises... This newly emerging paradigm is built upon the research traditions of those disciplines – anthropology, sociology, linguistics, communication science – that are devoted to understanding language, culture, and other aspects of the social setting. As a result, it reflects a different view of learning and instruction, one that brings these social issues into the foreground as the central phenomena for study. (Koschman 1996, s.10-11)

Det område som den här uppsatsen främst intresserar sig för är CSCL (Computer Supported Collaborative Learning). Någon entydig definition av begreppet ”collaborative learning” finns inte men Dillenbourg (1999) ger en bred definition: Collaborative learning is a *situation* in which *two or more people learn something together* (face-to-face or computer-mediated)². Gruppstorleken har naturligtvis stor betydelse, likaså vad som ska läras. Vitsen med kollaborativt lärande beskriver Dillenbourg så här:

In summary, the words ”collaborative learning” describe a situation in which particular forms of interaction among people are expected to occur, which would *trigger* learning mechanisms, but there is no guarantee that the expected interactions will actually occur. (Dillenbourg 1999, s.7)

Som gynnsamma omständigheter för att kollaborativt lärande ska uppstå nämner han att de deltagande ska befinna sig på samma nivå vad gäller handlingsmöjligheter, kunskap och status (symmetry of action, knowledge and status). Dock kan en viss asymmetri kunskapsmässigt vara lämpligt därför att detta kan leda till konstruktiva konflikter i interaktionen. Perspektiv i konflikt kan vara ett frö till intellektuella framsteg. Här kan det gälla såväl perspektiv mellan personer som inom en individ.

Dillenbourg (ibid.) ser tre kriterier för att konstatera om ett gemensamt arbete sker på ett kollaborativt sätt. För det första att det finns en *växelverkan* mellan interaktion och handling, för

¹ Detta hävdas i polemik mot Habermas (kritisk teori) som utifrån ett kommunikativt synsätt hävdar rationaliteten i *livsvärden*.

² Man skiljer vanligen mellan ”cooperation” och ”collaboration”. Det förra innebär ofta att man delar upp arbetet mellan sig men det senare utförs i huvudsak tillsammans i en grupp.

det andra att det finns en *synkronicitet* mellan ett uttalande av ett budskap och processandet av detsamma samt för det tredje att argumenterande (*förhandling*) med förhandlingsutrymme finns.

Kollaborativt lärande är induktivt i den mening att flera personers syn på problematiken måste hållas levande i den gemensamma korrigeringsprocessen. Det torde ofta vara lättare att reagera på andras tänkande än sitt eget – vilket också utgör en av fördelarna med denna typ av samverkan. Konstruktionen av kunskap och förståelse blir en social aktivitet. Individuellt lärande blir här en process att ta till sig socialt förhandlad och medierad kunskap.

Sättet för deltagare att uttrycka sig torde ha stor betydelse för framgången i det kollaborativa arbetet. ”Dispytmässigt” tal som blott leder till meningsskiljaktligheter liksom ”kumulativt” tal som okritiskt anknyter till vad som tidigare sagts är inte att föredra. Istället förordas ”explorativt tal” som kännetecknas av en kärna av kritiskt funderande grundat i socialt tänkande – deltagarna bör stimuleras att tillägna sig denna typ av tal för att framgångsrikt delta i kollaborativt lärande (Mercer 1995).

Crook låter termen ”co-construction” beskriva kollaborativ samverkan och anser inte att det alltid behöver beskrivas i termer av konflikter.

A final basis for conceptualising the cognitive benefit of collaborative learning lies in what is termed co-construction. This notion often arises in discussions of peer interaction more influents by Vygotskys socio-cultural thinking. There may be some feeling that the Piagetian emphasis on conflict suggests the inevitability of social *tension* within joint problem solving. We may feel uneasy about this and, indeed, there are examples of research showing that conflict is far from a necessary ingredient of effective group work. (Crook 1994, s.136)

För att kollaboration ska bli möjlig krävs en gemensam grund av ömsesidig förståelse och antaganden. Den process varvid detta kan uppstå kallas *grounding* – processen där man uppnår en gemensam grund. Syftet är att förbereda för och möjliggöra en bra kommunikation. Grounding är en process av att ge förslag, diagnostisera reaktioner och ge feedback. Detta får karaktären av en förhandlingsprocess där man försöker uppnå en gemensam syn och i bästa fall gemensamma mål för samverkan. Kollaborativt lärande har ett relativt högt grundningskriterium och metoden kräver stor ansträngning vad gäller interaktiviteten (Baker m.fl.1999).

2.6 Aktuell forskning

I ”What’s the difference? A Review of Contemporary Research on the Effectiveness of Distance Learning in Higher Education (1999)” konstaterar Gold och Maitland att ”the overall quality of the original reseach is questionable and thereby renders many of the findings inconclusive”. De är bägge kritiska till hur forskningen inom distansutbildningsområdet bedrivits och finner att ”technology is not nearly as important as other factors, such as learning tasks, learner characteristics, student motivation, and the instructor”(Gold &Mailand 1999, s.8)

Viktoriainstitutet, Handelshögskolan i Göteborg bedriver sedan flera år ett forskningsprogram om ”Interactive learning” i vilket pågående forskning finns kring ”important factors for successful collaborative learning: process support, process structure, task design, task structure and task support”. I sin doktorsavhandling betitlad *e-ducation* beskriver Urban Nuldén hur viktigt det är vid kollaborativt lärande att deltagare har kunskap som är värdefull för andra. Han skriver så här:

The essence of collaborative learning is that active participation is critical to the learning process and that learners have knowledge valuable to other learners. Learning is sharing, and the more that is shared the more is learned. It is even claimed that the most powerful and sustainable learning process occurs among peers who pull each other rather than being pushed by experts. (Nuldén 1999, s. 9)

Nordiska workshops om CSCL har ägt rum i Göteborg både 1999 och 2000. I ett 'paper' från en av dessa workshops beskriver Henrik Hansson en ledare med "empowering leadership" och hur IT kan användas som "a management tool" inom de fyra områdena "support of personnel", "administrative tasks", "taking part in the work process" och "strategic planning." (Hansson 1999). Eva Rydberg Fåhraeus (2000) drar följande slutsats om viktiga faktorer för kollaborativt lärande:

- Possibility for learners to communicate effectively, to reach and understand each other and to build trust and common ground.
 - The learners' motivation to collaborate with each other, taking responsibility for the whole group.
 - Efficient access to information and to other resources, valuable for learning to occur.
- (Rydberg Fåhraeus 2000, s.59)

Svårigheterna med att få kollaborativt lärande på nätet att fungera på ett bra sätt beskriver Jobring på följande rader:

Collaborative computer supported collaboration could be a sensitive action. Unawareness can be very costly in terms of lost in collaboration. Landmarks are needed to appreciate whether communication is taking place or not. Typing is not a spontaneous or easy way to communicate for most people, for it slows down the exchanges, obliges to a structuring of the information and provides little feedback... Collaborative learning does not happen immediately. It must be practised. It is necessary for the co-learners to spend considerable time familiarizing themselves with the tool and communicating with each other at a distance. In turn this requires developing a social protocol as to coordinate their activities before even any collaborative learning can take place. This implies that collaborative learning needs to take place over a long period of time before any significant benefits can be materialized. (Jobring 1999, s.44)

2.7 Sammanfattning efter litteraturgenomgången

Rektors uppdrag är så komplext att stöd och feedback av kollegor är önskvärt eller t.o.m. nödvändigt. Ett sätt att utveckla sina professionella kunskaper är genom CSCL. Viktiga faktorer för framgångsrik samverkan på nätet är att 'grounding' kommit till stånd och att gruppen arbetar på ett sådant sätt att den kollaborativa lärandeprocessen fungerar. Teoribildning som ansluter till uppsatsens intresseområden är sociokulturellt perspektiv, konstruktivism och CSCL. Forskning inom dessa områden finns – denna kan dock gärna kompletteras med forskning som koncentrerar sig på specifika professionella grupper t.ex. rektorer.

3. Syftet med studien

Forskning som belyser introduktion och drift av datorbaserade kollaborativa system för lärande saknas till stor del och känns väldigt angelägen. Vilka framtidsmöjligheter finns i system av denna karaktär? Inte minst intressant är att studera detta när professionella grupper tar denna nya tekniska möjlighet i anspråk. Syftet med denna studie är att kartlägga *hur rektorer resonerar kring det konferenssystem som introducerats* och använts ca 1 – 1½ år på Rektorsutbildningen i Göteborg. Systemet innebär introduktion av ny teknik i utbildningen och är ett sätt att ge möjlighet till kollaborativt lärande på nätet. Avsikten är att studera vilka möjligheter och vilka hinder som rektorerna ser med aktivt användande av systemet. Det primära intresset är inte att kategorisera olika synpunkter utan mera att få fram idéer som kan leda till en utveckling av systemet. I samband med detta är det lika intressant att förstå vad som inte sägs men som kan vara orsak eller bakgrund till det som sägs.

4. Metod

4.1 Teman för undersökningen

Syftet med uppsatsen att undersöka hur rektorerna resonerar kring konferenssystemet har formulerats i tre teman:

- *Erfarenheter av konferenssystemets användning hittills*
- *Konferenssystemets möjligheter att vara en arena för gemensamt (kollaborativt) lärande*
- *Konferenssystemets framtida användningsområden med avseende på ledarskap*

De tre frågorna avser att täcka syftet med undersökningen genom att ta upp såväl en nulägesanalys, ett läranderesonemang som en diskussion om systemet som en framtidsarena för ledarskapsutveckling.

4.2 Intervjumetod

Man kan överväga en metod som inbegriper användande av enkäter för att besvara de frågeställningar som beskrivs i syftet. En undersökning som vill beskriva eller förutsäga beteendet hos större grupper kan enkäter med kodade svarsalternativ vara en relevant metod. Syftet med studien är dock inte att göra en statistisk analys av synpunkter varför metoden med enkäter inte kommer att användas. En annan möjlighet vore att studera vad som faktiskt hänt i konferenssystemet genom observation av vad som skrivits i de inlägg som gjorts och hur många gånger och vid vilka datum som enskilda deltagare varit inne i systemet. En observationsmetod av detta slag skulle ha krävt deltagarnas samtycke och krävt en stor mängd inlägg i konferenssystemet. Det är också risk att en sådan analys skulle ha stört användarnas vidare aktivitet på nätet eftersom de känt sig observerade och bedömda. Samtidigt kommer man inte på detta sätt åt de bakomliggande antaganden som finns hos rektorerna vad gäller deras åsikter om systemet. Det alternativ som väljs blir därför en intervjumetod – avsikten är att genomföra en forskningsintervju. Olika metoder för forskningsintervjuer har övervägts. Eftersom det handlar om människors uppfattningar vore en fenomenografisk ansats möjlig. Eftersom det primära intresset inte är att kategorisera uppfattningar om något, som jag betraktar som styrkan i den fenomenografiska metoden, utan mera att upptäcka den unika uppfattningen eller den bakomliggande ej verbaliserade resonemanget har jag valt en ansats med bl. a. postmoderna förtecken. Kvale beskriver en forskningsintervju av detta slag på följande sätt:

Ett postmodernt perspektiv koncentrerar sig på det inbördes förhållandet i intervjun, på den sociala konstruktionen av verkligheten i intervjun, på intervjuens språkliga och interaktiva aspekter, inklusive skillnaderna mellan muntlig diskurs och skriven text, och framhäver de berättelser som konstrueras genom intervjun. Postmodernismen värdesätter mångfalden av skiftande tolkningar. (Kvale 1997, s.42)

Forskningsintervjun kan bli en kreativ interaktion. Kvale (1997, s.35) framhåller att ”Den kunskap som erhålls i en intervju frambringas genom det mellanmännsliga samspelet i situationen”. För att få fram nya idéer är det viktigt att intervjun får en explorativ karaktär. Detta kan beskrivas på följande sätt:

En explorativ intervju är öppen och föga strukturerad. Intervjuaren introducerar i detta fall en fråga, ett område som ska kartläggas eller ett sammansatt problem som ska blottläggas ... Intervjuaren följer upp undersökningspersonens svar och söker ny information om nya infallsvinklar till ämnet. (Kvale 1997, s. 94)

Mercer och Wegerif skriver angående explorativt samtal och vikten att som intervjuare vara bekant med den kontext i vilket samtalet pågår:

The accumulated knowledge, the specialised vocabulary and other linguistic conventions of any particular discourse community have to be learned, and account has to be taken of members' relative status and power. And such language is essentially situated and context-sensitive, not 'context-free' or 'de-contextualised' as some have suggested. (Mercer & Wegerif 1999, s. 88)

Ett explorativt samtal är emellertid inte tillräckligt för att nå alla synpunkter inte minst de som vid ytliga frågeställningar inte kommer fram. Då kan ett dialektiskt tillvägagångssätt i samtalet från intervjuarens sida vara värdefullt. Ett *dialektiskt* förhållningssätt vid intervjuandet innebär att man vid samtal och analys koncentrerar sig på de inre motsägelserna som framkommer i intervjun och de motstridande synpunkter som kommer fram och följer upp detta med följdfrågor. En sådan ansats skulle enligt Kvale (1997, s 58) ”motverka det förhärskande individualistiska och idealistiska angreppssättet inom stora delar av intervjuforskningen”.

Socialkonstruktivismen är ett perspektiv där man betraktar kunskap som socialt konstruerad - där kunskap konstrueras genom ett samspel människor emellan i detta fall i intervjun. Den *kontext* som utgör bakgrund till och i vars centrum intervjuare och intervjuad befinner sig är utgångspunkten för den sociala konstruktion som intervjun innebär.

Fördelen med beskrivna intervjuteknik är att tankegångar kan följas ut till sin yttersta konsekvens och att djupt liggande unika resonemang i bästa fall kan synliggöras. Däremot kommer inte en kartläggning av hur många av de intervjuade som har synpunkter av ett visst slag kunna redovisas i detalj eftersom inte säkert exakt samma frågor kommer att ställas till de intervjuade. Därför kan kategoriseringar med full precision inte heller göras.

4.3 Metod för analys av intervjuerna

Vid analys av de bandade intervjuerna vidtar tolkningsarbetet enligt en postmodern metod. Metoden innebär att man försöker *perspektivera* dvs. se välbekanta fenomen som främmande och *kontrastera* dvs. försöka förstå termer med utgångspunkt från dess motsatser (se Alvesson s. 264). Man försöker också att arbeta med *dekonstruktion* genom att tolka omedvetna tystnader och antaganden som inte verbaliseras. Avsikten är inte nödvändigtvis att i alla lägen sträva efter bästa tolkning eller kategorisering utan att visa på mångfalden av möjliga tolkningar. Detta inte minst för att upptäcka de kreativa idéer för konferenssystemets utvecklande som kan finnas inbäddade i samtalet. Sökande efter *metaforer* i texten som emanerar från intervjuens *språkspel* kan också ge kunskaper om det som sägs i det som synes sägas. Motsägelser och nya tankegångar påvisas och undersöks. (se Alvesson & Sköldbberg 1994, s.235-).

4.4 Frågeställningar inför självreflektion

Tanken med självreflektion är att själv utsätta sig själv som forskare för samma noggranna granskning som man använder vid undersökningen av andra människor. Det är viktigt att forskaren genomlyser sin relation till det som han/hon undersöker. Bourdieu (1996) uttrycker sig så här om detta:

Vi kan inte undvara en objektivering av det objektiverande subjektet. Det är genom att studera de historiska betingelserna för sin egen produktion (och inte genom någon slags transcendental reflektion) som det vetenskapliga subjektet kan uppnå en viss kontroll över sina strukturer och böjelser samt över de faktorer som skapat dessa. Härigenom tillförsäkrar sig samtidigt detta subjekt ett konkret sätt att öka sin objektiveringsförmåga. Enbart en sådan socioanalys – vilken

varken har hämtat något från eller har något att göra med narcissistiskt välbehag – kan i själva verket bidra till att forskaren intar samma distans gentemot den välkända världen som antropologen gör. (Bourdieu 1996, s.255)

Bourdieu anvisar också följande tre frågeställningar för forskaren att behandla i en självreflexiv undersökning:

- Vilka intressen driver en forskare att undersöka just det som han/hon valt att undersöka?
- Vad är det som gör att forskaren ser det han/hon ser?
- Vilka konsekvenser får den intellektualistiska förvrängningen dvs. att teoretiserande eller intellektualistisk logik ges företräde framför praktikens logik i det vetenskapliga arbetet? (Bourdieu refererad i Heyman 1999 s.164)

4.5 Sammanfattning av metodansats

Ovanstående resonemang leder fram till att metodansatsen kan sammanfattas med:

Postmodern och socialkonstruktivistisk ansats med explorativt, dialektiskt och självreflexivt förhållningssätt.

4.6 Metodansatsens konsekvenser för genomförandet

Utifrån undersökningens teman färdigställdes ett stort antal intervjufrågor. Dessa presenteras i bilaga 1. Frågorna kan mera ses som exempel på de typer av frågeställningar som togs upp i intervjuerna. Alla frågor ställdes inte i intervjuerna men alla tre frågeställningarna i forskningsfrågorna behandlades i intervjuerna. Ofta ledde intervjuförfarandet lett till att följdfrågor ställdes - frågor som inte finns nämnda i bilaga 1.

Rektorerna i undersökningpopulationen tillhör tre olika kursomgångar och varje kursomgång är indelad i 4-5 basgrupper med 5-8 personer i varje grupp. Tanken var att eftersom de tre kursomgångarna haft lite olika ingångar i konferenssystemet var det lämpligt att slumpa fram 2 basgrupper från vardera kursomgången. Ur de uttagna basgrupperna slumpades sedan fram 3 rektorer ur resp. basgrupp. Avsikten med detta var att man fick flera basgruppers syn på konferenssystemet och att den enskilda basgruppens erfarenheter speglades av tre skolledare i gruppen. Totalt intervjuades alltså 18 rektorer. Urvalsförfarandet styrks med dokument som finns i bilaga 2.

Intervjuerna genomfördes under kursveckor på internat och varje intervju tog mellan en halv och tre kvarts timme.

Intervjudialogens mål var inte enighet. En fruktbar dialog som strider mot den gängse diskursen inom ämnesområdet kan vara till gagn för skapandet av kreativa idéer för konferenssystemets utveckling. Konkensus var inget som eftersträvades – detta kan istället vara negativt i den mening att man kan tro sig hittat den enda lösningen eller att den intervjuade maktmässigt underordnat sig intervjuaren.

Den explorativa ansatsen innebar att intervjuaren strävade efter ett utforskande av den intervjuades ställningstaganden från både tidigare upplevelser av konferenssystemet och från hypotetiska frågeställningar om konferenssystemets framtida utformning. Hur den intervjuade resonerar gjordes tydligt genom ett vänligt men ifrågasättande och utmanande förhållningssätt från intervjuarens sida.

Medkonstruktion var en metafor för den tilltänkta forskningen. Den intervjuade konstruerade tillsammans med intervjuaren forskningsobjektet genom social interaktion.

Jag är som rektor och rektorsutbildare väl insatt i den diskurs som forskningsfrågorna ingår i vilket kan vara en fördel vid intervjuförfarandet. En speciell svårighet i detta var dock att jag varit den som introducerat konferenssystemet i grupperna och därför varit entusiast och pådrivare. Dessutom är jag kursledare. Vid intervjun såg jag det som viktigt att inta en distanserad attityd och undvika att ställa alltför mycket ledande frågor. Alltför mycket idéer från min sida om vad systemet kan användas till torde kunna påverka resultatet i riktning mot mer acceptans när det gäller systemets framtida användning än vad rektorerna kommer att ställa upp på när de tänkta systemen realiserar i verkligheten. Självreflexion över ett forskningsarbete av denna karaktär är viktig – inte minst för den centrala roll som intervjuaren får. Det är viktigt att forskaren granskar sitt agerande och gör en analys av sin egen påverkan på forskningsresultatet. Risker är att en intervjuare med följdfrågor t.ex. med ledande frågor driver samtalen i en tveksam riktning. Kvale (1997, s.146) anser dock att ”Tvärtemot vad människor tror minskar ledande frågor således inte alltid intervjuarens tillförlitlighet utan kan förstärka den”.

5. Resultat av intervjuundersökningen

De tre teman som togs upp var:

- *Erfarenheter av konferenssystemets användning hittills*
- *Konferenssystemets möjligheter att vara en arena för gemensamt (kollaborativt) lärande*
- *Konferenssystemets framtida användningsområden med avseende på ledarskap*

Nedan presenteras resultatet under olika rubriker som alla är intervjuuttalanden. Vid analysen skrevs två av intervjuerna ut i fullständig form. Från övriga intervjuer skrevs kortare referat och intressanta uttalanden. Dessa uttalanden har senare eventuellt används som citat i resultatdelen. Det konferenssystem som använts heter Learnloop.

5.1 Erfarenheter av konferenssystemets användning hittills

”Bättre med telefon ...”

Ett webbaserat konferenssystem jämförs med att ringa. En del föredrar att ringa därför att det ger en mer personlig kontakt andra ser nätet som ett enkelt sätt att få kontakt med andra människor. Genom nätet finns en möjlighet att snabbt få ut något till flera människor och dessutom ”besvärar” man inte dessa eftersom de själva väljer att läsa meddelandet när de vill.

”Dränkt av vardagen...”

Många rektorer vittnar om att tiden inte räcker till, att arbetstiden går åt till akuta insatser som man alltid känner att man måste prioritera. Man anser att det ofta inte alls finns tid för att gå in i Rektorsutbildningens konferenssystem. En rektor filosoferar så här:

Jag tror att det hänger ihop med att bristen på att man överhuvudtaget inte gör egna reflektioner - har man svårt att göra det rent allmänt så reflekterar man inte ihop med andra heller men det tror jag man skulle kunna använda Learnloop till.

En annan rektor ger ett annat skäl till svårigheterna att ”ta till sig systemet” och börja använda det:

Jag är inte den som diskuterar i skrift. Det är liksom inte mitt forum. Jag gör bara inte det. Jag har aldrig gjort det. Det är inte naturligt. Då får jag anstränga mig för att göra det. Jag skulle aldrig skriva en insändare för att jag skulle få något sagt. Det är lite så det känns att skriva i Learnloop.

”Alla väntar på alla...”

Många berättar att man trots allt ofta går in i systemet för att se om ”något har hänt”. Det är en viss spänning i det att man inte vet vem som har varit inne och skrivit eller lagt in ett dokument eller vad innehållet i det nya består av. Oftast skriver man inte något själv. Man väntar på att någon annan ska ha gjort ett inlägg. På frågan om varför man inte lägger in någonting svarar man oftast att man inte känt att man hade något att komma med. En rektor uttrycker det ovan sagda så här:

Jag har varit inne flera gånger men så har man sett att ingen annan har gjort något och så har man tänkt att det får vara för denna gång med det är ju så dumt men det blir ju så.

En annan rektor uttalar en problematik kring detta på ett lite djupare plan:

Individens eget ansvar för att börja det och att ha modet att våga lägga in sina dokument och offentliggöra dem på något sätt – så att jag tror att det handlar lite om Jantelag egentligen då.
...Ett sätt att blotta sig ...Rädd för att inte duga – t.ex. när jag lägger in konkreta dokument från min egen verksamhet - något jag har skapat själv.

Önskemål om höjning av kvaliteten på inläggen framförs också - som en rektor uttrycker det att nå ett läge där ”vi utbyter åsikter istället för att skicka meddelanden till varandra”.

”Grejen är att någon reagerar...”

Att få respons på sina inlägg i konferenssystemet är en viktig del i att få högre aktivitet tror många rektorer. Tankar om feedback uttrycker en rektor så här:

Där är feedbacken i sig som är det väsentliga. Så tror jag det är så att vi är vänliga människor så att det i första hand de positiva gensvaren som kommer annars låter man det vara. Tystnaden i sig är ju grym – om det inte blir någon feedback alls.

På frågan om det är svårare att ge negativ feedback på nätet blir svaret från samme rektor:

Ja, det tror jag. För att när man skriver något finns det ord mellan raderna som man inte får fram - sitter man öga mot öga då har man ju många olika språk - man har kroppen - man har blicken och man har möjlighet att direkt fråga eller förtydliga om man ser att personen man pratar med är tveksam. Det är dödare forum att resonera i på nätet.

”Svårt att slå det personliga mötet...”

Att det personliga mötet ansikte mot ansikte med andra människor har kvaliteter som inte mötet på nätet har vittnar många om. Det viktiga med ögonkontakt, kroppsspråk, möjlighet till snabba klarlägganden och snabb feedback poängteras. ”Andra regler gäller ansikte mot ansikte än på nätet” uttrycker sig en rektor. De flesta anser att det är lättare att ta upp känsliga ärenden som t.ex. personalfrågor när basgruppen träffas personligen än via nätet. En rektor uttrycker sig så här:

Skrivet är ju svårare att ta tillbaks. Man får vara noggrannare med hur man formulera sig. Fast det beror också på vem man vänder sig till hur fritt eller informellt man kan uttrycka sig. När man pratar med någon då märker man med en gång om det uppfattas på ett sätt som man inte avsåg då kan man ju lägga till rätta men om man skriver någonting och ska vänta på svar då är det inte lika lätt att kommunicera eller vad jag ska säga...

En rektor avviker dock från detta mönster och säger sig vara ”inte fullt så hänsynsfull på nätet”. Denne menar att framför datorn till skillnad mot framför människor tar han inte så

mycket hänsyn och formulerar en devis om hur man ska agera på nätet: ”Om det ska bli något då ska man drämma till litet grand , ta upp svåra frågor”.

Detta med att man personligen träffat de som man senare konfererar med på nätet ses som en fördel. Dels så har man byggt upp en visst förtroende för varandra dels kan man ha, som en rektor uttryckte det, ”förpratad” med varandra inför samtalet på nätet. En rektor tar upp temat och uttrycker sig så här:

T.ex. diskussioner som basgruppen har under en sådan här vecka - där skulle man kunna följa upp! Då är ju basgruppen involverad i diskussionen som har varit och det finns alltså en förförståelse för dom inlägg som kommer vilket gör att du slipper förklara väldigt tydligt – vilket du kanske skulle behöva göra om du lägger ut det i hela gruppen.

”Ska Du skriva så måste Du ju också tänka...”

Mötet ansikte mot ansikte är verbalt, mötet på nätet är textbaserat en skillnad som uppmärksammas i alla intervjuerna. Att skriva, även om ingen säger sig ha problem med själva skrivprocessen, innebär dock en utmaning för många. En rektor beskriver detta så här: ”Jag är dålig på att acceptera att det jag tänker på går bra att skriva ner utan det ska vara mer genomtänkt.” Att många tycker att det skrivna ordet väger tyngre än det sagda är en åsikt som framförs. En rektor beskriver det så här: ”För ska Du skriva så måste Du ju också tänka. Det som Du har skrivit det finns ju kvar. Det blir på något vis en annan dignitet i det skrivna ordet”. Man ser dock också fördelar med det skrivna. Ibland kan det vara bra med det långsammare, textbaserade mediet. Det kan ge eftertanke och stringens:

Ibland kan det vara skönt att skriva för då hinner man tänka genom lite mer vad man vill ha sagt ... När man ska hitta argument för sin åsikt t.ex. Då tycker jag ibland det är en fördel att skriva. Man hinner tänka mer.

eller som någon annan uttrycker det:

...när man sitter tillsammans med människor händer det ju mer i processen – när man nu rent fysiskt sitter och pratar med varandra - saker som dyker upp - det blir ett något annorlunda fördröjt skeende på Learnloop ... och så funderar du tre varv till och så skriver du någonting och så - då är det ju en annan relation, en annan process.

Hur en sådan process på nätet kan uppstå och fortgå beskriver en rektor så här:

Större frågor som man vill penetrera under en period de är perfekta att ha på nätet. Utvecklingssaker, hur man ska organisera en skola t.ex. kan man ju få synpunkter på det och så kan man tänka till och svara tillbaka att nu funderar jag – jag tog vara på ditt råd – och nu funderar jag på - kan detta vara en bra lösning – det är ju liksom lite brainstorming - kan det bli då om man utnyttjar det rätt

Detta kan betraktas som ett försök att använda nätet för gemensam reflektion. Ytterligare aspekter på vad det kan finnas för fördelar med ”samtal i skrift”, som någon av rektorerna så träffsäkert formulerar det, kan vara:

Det blir mer strukturerade samtal eftersom det finns en betänketid. Det är här automatisk propp i munnen som inte finns när man träffas då alla helt plötsligt kan prata i mun men här måste man ju läsa, tänka efter och skriva. Alla får prata till punkt på Learnloop.

”Ej vattentätt system...”

Det råder delade meningar om konferenssystemet känns säkert ur sekretessynpunkt. En del känner sig trygga i systemet andra har en känsla av att utomstående trots allt kan ta sig in i systemet. Vad gäller etiska synpunkter så uttrycker vissa att begränsningar finns för vad man kan skriva på nätet. Vissa känsliga frågor som t.ex. rör personal känns olämpligt att ta upp på nätet även om inga namn nämns.

5.2 Konferenssystemets möjligheter att vara en arena för gemensamt (kollaborativt) lärande

”Öppenhjärtigheten är beroende av vem man pratar med...”

Frågeställningen om möjligheten till gemensamt, kollaborativt lärande både ansikte mot ansikte och på nätet togs upp. Frågan om man i gruppen ansikte mot ansikte upplevt sig ha fått en aha-upplevelse, ett lärande som känts betydelsefullt svarar alla medlemmar i de olika basgrupperna ja på. Däremot kan endast ett fåtal nämna ett konkret exempel på en sådan händelse. Ett typiskt svar är:

Jag fick sådana här aha-upplevelser här i eftermiddags – inte så där konkret utan utifrån resonemangen... Det hände flera gånger då att det blev aha-upplevelser då just genom den diskussionen som vi förde. Inte för att någon sa just någonting utan utifrån att vi har en gemensam diskussion där vi kommer med inlägg utifrån olika utgångspunkter.

Tillfrågade om man under diskussionen bytt åsikt svarar alla att de påverkats av andras synpunkter och om inte direkt bytt åsikt så i alla fall modifierat sin tidigare ståndpunkt. Konkreta exempel har rektorerna även här svårt att ta fram. En deltagare säger dock hon i viss fråga har ”omvärderat sin syn på sin egen verksamhet”. En rektor svarar på frågan om man lär tillsammans så här: ”Ja absolut för man stöder varandra, man ser det inte bara ur ens eget perspektiv – dom hjälper mig att se det från deras perspektiv.” En intressant reflektionspunkt är om man ser sig som resurs för de andra. Utbytet består mycket i att man får bekräftelse av de andra i gruppen. Man ”känner igen sig i dom andra” som någon uttrycker det. På frågan om man känner ansvar även för andras lärande svarar en rektor: ”Ja det gör jag. På så sätt att jag försöker vara ärlig och ge dom kommentarerna som jag tänker”. En intressant fråga är om man ifrågasätter eller utmanar varandras tänkande. Endast ett fåtal rektorer kan ge prov på detta. En rektor som utmanade beskriver detta så här: ”På det sätt som han beskrev sin situation så skulle han kunna se den annorlunda om han tänkte ur en annan vinkel. Och då försökte jag provocera”. En annan rektor berättar om hur det känts att ha blivit utmanad och hur det gav upphov till ”tankar som jag bar med mig länge - ställde mina tankar på ände fullständigt - det är jag inte färdig med än”.

Frågan är nu om kollaborativt lärande kan åstadkommas på nätet. Erfarenheterna av samtal och diskussioner på nätet tycks alltför begränsade för att intervjuade rektorer ska kunna dra någon slutsats. I nuläget ser man dock möjlighet till problemlösning som når upp till en högre kvalitet genom samverkan även på nätet. En rektor beskriver det hela på följande sätt:

Javisst, men lägger man ut det som en fråga på nätet så kanske går någon annan och mal på det och så hittar dom en lösning på det som du sökte efter - det är den perfekta lösningen om man kan komma så långt.

I stort sett alla rektorerna säger att det behövs personliga relationer med dem man ska arbeta med på nätet för att få djup i meningsutbytet. Ett typiskt uttalande om detta lyder:

För mig personligen är det viktigt att man känner personerna ifråga - det är vad jag själv känner som en viktig grund att utgå ifrån - det blir på ett annat sätt om man skriver till människor som är helt okända för en som man aldrig har träffat. Jag tror att det tar längre tid att lära känna människor - det går ju via internet och skriva fram och tillbaka till varandra - men man har ju en helt annan utgångspunkt när man känner varandra.

En annan frågeställning som försöktes belysas var om hur man såg på sin och andras roller i gruppen såväl ansikte mot ansikte som på nätet. Man skulle t ex kunna tänka sig att de som var tongivande i det verkliga mötet också var det på nätet eller att de som hade mer begåvning för att skriva skulle ta för sig mera på nätet. Rektorernas svar var alltför disparata och otydliga för att det skulle gå att få fram något om detta. Många verkade tycka det var genant att ge sin syn på sin och andras roller i gruppen.

5.3 Konferenssystemets framtida användningsområden med avseende på ledarskap

”Med armbågen och inte med hjärtat då blir det inte så bra...”

Hur ska man då göra för att få bättre aktivitet och utbyte av konferenssystemet? Behövs piska eller morot dvs. kan man kräva en obligatorisk minimiaktivitet av var och en eller ska man bara använda sig av olika stimulansmedel? En rektor svarar så här: ”Det kanske ska vara piska först så att man får se användningen av det.” Nästan alla svarar i likhet med detta: ”Man gör det man känner att man har behov och nytta av. Man gör inte en sak för att någon annan har sagt att man ska göra det – man måste tycka att det här är väl använd tid”. Man ser därför att medlemmarna i basgruppen själv kommer överens om hur systemet lämpligen användes.

”Det är lättare att vara rigid ju mindre man vet...”

En rektor karaktäriserar sitt arbete på följande sätt: ” Alltså rektorsjobbet är ett väldigt ensamt jobb. Det gäller att hitta sina kanaler, sina samtalspartners, sparringpartners” – ett synpunkt som många antyder i intervjuerna. Detta med att hitta ”bollplank” även utanför den egna kommunen eller stadsdelen kommer fram på olika sätt. En rektor poängterar detta på följande sätt:

Jag känner det mer och mer att just att få feedback, respons från andra än i min egen kommun det blir viktigare och viktigare för mig. Jag känner det att man blir väldigt, inte hemmablind, men koncentrerad på det egna hur vi har det i vår kommun. Jag känner att det är viktigare för mig att få insikter och synpunkter på hur man jobbar på andra ställen för att kunna utvecklas.

En annan rektor kan tänka sig att ”ingå i nätverk med människor med helt andra perspektiv som ingår i helt andra verksamheter”.

”Breddning av rektors referensramar...”

Möjlighet för rektor att få fler och annorlunda perspektiv i frågor, icke minst av långsiktig karaktär, nämns i intervjuerna. En intervjuad uttrycker sig så här:

Större frågor som man vill penetrera under en period de är perfekta att ha på nätet. Utvecklingssaker hur man ska organisera en skola t.ex. kan man ju få synpunkter på och så kan man tänka till - och svara tillbaka - att nu funderar jag – jag tog vara på ditt råd – och nu funderar jag på - kan detta vara en bra lösning – det är ju liksom lite brainstorming då om man utnyttjar det rätt”... Det kan ligga över tid på ett annat sätt. Basgruppen är ju bara nu och här.

Det talas också om nätet som kunskapsbank, om möjligheten att genom konferenssystemet hålla sig ajour med vad som händer inom yrkesområdet: ”delge varandra artiklar, ny litteratur som berör ledarskap – få resumé om någon läst en bra bok om ledarskap, artiklar i facktidsskrifter, varit på utbildningar eller konferenser”.

”Om alla sitter med samma problem då blir det roligt...”

Vad är det som gör om ett konferenssystem blir framgångsrikt och innebär lärande för dem som deltar? En nyckelreplik i detta sammanhang är: ”Ska det fungera som ett forum måste det bli ett utbyte.” Detta med att man, för att ta systemet i användning, måste känna sig motiverad och uppleva att det ger en något värdefullt i ens yrkesroll framkommer i intervjuerna. En rektor formulerar detta så här: ”Man gör det man känner att man har behov och nytta av. Gör inte en sak för att någon annan har sagt att man ska göra det – man måste tycka att det här är väl använd tid.”

”Göra situationer som blir inlärningsituationer...”

Man talar om att en ”tillväjningsprocess” behövs för att ta till sig möjligheterna med konferenssystemet. Kursledningen uppmanas också att göra mer PR och "pusha" mer för användning av systemet. Kanske gå in på ett aktivare sätt och agera för att få igång arbetet på nätet. I stort sett alla tror att de kommer att delta i någon form av sammanhang med elektroniskt konferenssystem i kontakt med andra inom yrket i framtiden. En rektor säger så här:

Bra att utbildningen visar på den här metoden, trycker på och utvecklar den – det är ett sätt att skola oss i att lära med nytt media och kommunikationssätt – tar tid innan det sätter sig och blir en del i allting annat – så är det alltid med utveckling – det är bra att rektorsutbildningen är föregångare och visar på det här som modell.

5.5 Sammanfattning av resultatredovisningen

Rektorerne anger tidsbrist som skäl till att inte använda systemet. Det händer att man går in i systemet för att se vad som hänt och vem skrivit där sedan sist men sällan gör man ett eget inlägg. Rektorerne säger sig ha upplevt kollaborativt lärande i samverkan med andra. Ett avgörande skäl till att rektorerne ska använda systemet i framtiden är att man upplever att det ger ett utbyte. I framtiden ser man gärna att systemet byggs ut med bl.a. e-learningkurser och bokrecensioner.

6. Diskussion och slutsatser

Jag börjar med att diskutera resultatet utifrån de tre teman som varit utgångspunkt för intervjuundersökningen och gör sedan en sammanfattning av detta. Därefter ges förslag till fortsatt forskning inom området. Kapitlet avslutas med ett självreflexivt avsnitt.

6.1 Erfarenheter av konferenssystemets användning hittills

Vari består problemet egentligen – problemet med att systemet ännu inte används till sin fulla kapacitet? Det talas om att man måste vänja sig vid ett nytt kommunikationssätt. Många åberopar *bristen på tid* för att inte ha varit så aktiva i systemet. Rektorer har ofta en hög arbetsbelastning som för vissa inte ger möjlighet till någon tid att ”tänka över saker och ting” vare sig enskilt eller tillsammans med andra på nätet. Dock kan det vara av intresse att fundera lite kring rektorerens sätt att använda sin tid. De utbildningsinspektörer som hösten 1998 granskade rektorsuppdraget i ett 70-tal skolor i 15 kommuner yttrade sig t.ex. följande om mötesverksamheten i skolan:

I och utanför skolorna pågår många möten och i de flesta förväntas rektorn delta. Med all den tid rektorn ägnar åt sammanträden är effektiviteten i dessa viktig. Detta ställer krav på den som leder mötesarbetet, oftast rektorn. Av några inspektörers iakttagelser framgår tydliga brister i rektorns sätt att genomföra möten, vilket innebär att de både tar onödigt lång tid och att man inte alltid efteråt är klar över vilka beslut som har fattats under mötet, kanske på grund av bristande dokumentationsrutiner. (Nationella kvalitetsgranskningar 1998, s. 36)

Ett webbaserat asynkront konferenssystem har som ett syfte att vara ett sätt att lösa tidsproblemet i ett avseende nämligen detta att man inte behöver ta sig tid att vid en förutbestämd tidpunkt för att använda systemet. I själva verket kan man (inom rimlig tidsram) själv bestämma när man ska gå in i systemet. Andras och egna tidigare inlägg och dokument finns sparade i systemet och kan läsas och kommenteras vid tidpunkt som man själv bestämmer.

I vissa fall kanske tidsproblemet kan bero på att rektor *prioriterar* på ett sådant sätt att "tid att tänka" bortfaller. Det som ses som akut går alltid före. Annat och andra bestämmer de arbetsinsatser rektor gör. Ett reaktivt, inte proaktivt, förhållningssätt överväger. Ett reaktivt förhållningssätt står i motsats till att den postmoderne chefen antas behärska s.k. transformativt ledarskap (se s.6) där chefen ska ta initiativ och driva visionsarbete, ifrågasätta och utmana den rådande skolkulturen och vara drivande i utvecklingsarbetet. Ett transformativt ledarskap underlättas av att rektor reflekterar enskilt och har bollplank t ex via ett webbaserat konferenssystem.

En av de tankarna från intervjuerna är påpekandet av betydelsen av att kunna reflektera medvetet och strukturerat. Genom reflektion kan rektorn upptäcka sina tolkningsramar och bli medveten om att vissa saker som man tidigare uppfattat som självklara vid närmare analys kanske inte är så givna. Det torde vara vanligt att en praktiker (rektor) reflekterar över en handling då handlingen genomförs (reflection-in-action) medan det inte är lika vanligt att han/hon genomför en systematisk reflektion vid ett senare tillfälle (reflection-on-action) (Alexandersson 1994). Det är den senare typen av reflektion som konferenssystemet inbjuder till. Reflektionen gör det möjligt att distansera sig vilket borde ge tankar som med språkets hjälp kan formuleras till inlägg i konferenssystemet.

Detta med att "alla väntar på alla" eller "i väntan på Godot" kan ha flera förklaringsgrunder. Ovana vid reflekterande och problematiserande tänkande kan var en orsak. Rektorsrollen formar rektor till en handlingsmänniska där småbeslut tas ständigt i snabb följd. (se Hultman, 1998). Detta är en miljö som inte bidrar till ett reflektivt beteende. Även om man format sina tankar till en frågeställning, en åsikt eller dyl. är det första svåra steget att skriva ner detta. Rektorsfunktionen liksom lärarfunktionen har ingen tradition av att vara en skrivande miljö. Det som rektor oftast traditionellt har skrivit är instruktioner och informationer till lärare, elever och föräldrar. Att formulera problem i den egna verkligheten ligger långt från detta. Sedan krävs det ett visst självförtroende att publicera sina tankar på nätet. Hur kommer det att mottas av de andra i gruppen, av kursledningen? Är det tillräckligt intressant? Har jag formulerat det på ett så bra sätt som det anstår en rektor? Genom mitt inlägg synliggör jag mig och min värdegrund inför andra – vill jag det? Om jag får negativa reaktioner på mina funderingar hur kommer jag att uppleva det? Tänk om ingen säger något alls om mitt inlägg? Vill de andra veta min åsikt?

Själva idén med *problematisering* kan också ifrågasättas av en rektor. Om jag vrider och vänder på problemställningar blir det inte så att jag blir mer obeslutsam då. Och detta är inte bra eftersom rektorsarbetet, i alla fall i den utformning som det f n ser ut för många rektorer, kräver en mängd snabba beslut (Hultman 1998).

Många rektorer ställer det elektroniska konferenssystemet i motsatsställning till det personliga mötet och kommer då till slutsatsen att det personliga mötet är bättre. Det personliga mötet ses som normen för interaktion människor emellan. Men lika gärna kunde man se konferenssystemet som ett *komplement till det personliga mötet* – något man använder sig av när man inte t ex av tidsmässiga eller avståndsmässiga skäl kan träffas. Eller så använder man det elektroniska konferenssystemet med dess medium det skrivna språket när det kanske t o m är bättre än det personliga mötet. Som ex på detta nämner intervjuade rektorer frågeställningar som kräver djupt och långsiktigt tänkande.

Att det skrivna mediet tvingar fram reflektion och tankeprocesser vittnar rektorerna om i intervjuundersökningen. Språket spelar naturligtvis en viktig roll – även om rollen kan vara olika om man arbetar ansikte-mot-ansikte eller datorbaserat. Vid användning av textbaserade webbaserade konferenssystem ligger tonvikten på skriften som kommunikationsform. Själva skrivandet kan ibland generera idéer som tidigare inte varit medvetna. Vi tänker genom språket. Språket är en form av tänkande (Jfr Vygotsky). En annan viktig egenskap hos språket är:

Den speciella egenskap hos skriften som man oftast inriktat sig på är det som kallas ”skriftens permanens”. När man har skrivit något står det där och är tillgängligt för en själv och (om man vill) för andra, medan det muntliga ordet är borta när det kommit över läpparna och finns tillgängligt endast via ett gott minne eller en ljudinspelning. (Dysthe 1996, s 91)

Skriftspråket som redskap genererar i allmänhet genom sin större ”långsamhet” mera eftertanke än tal. Samtidigt kan individer känna större krav på sig i form av träffsäkerhet i formuleringsförmåga och relevans när man använder sig av det skriftliga språket. Detta kan ha en tillbakahållande funktion. Dessa synpunkter stöds ju i de synpunkter rektorerna framfört i undersökningen.

Att vi tänker genom språket och att språket *medierar* världen för oss är tankegångar som bekräftas av undersökningen. I avsnittet ”Ska man skriva så måste man ju också tänka” uttrycks detta med orden:

”Ibland kan det vara skönt att skriva för då hinner man tänka genom lite mer vad man vill ha sagt”...”När man ska hitta argument för sin åsikt t.ex. Då tycker jag ibland det är en fördel att skriva. Man hinner tänka mer.”

Säljö skriver om begreppet mediering:

Begreppet mediering är således mycket centralt och kanske det mest annorlunda antagandet i en sociokulturell tradition om man jämför denna med andra ledande teoretiska perspektiv. Mediering innebär att vårt tänkande och våra föreställningsvärldar är framvuxna ur, och därmed färgade av, vår kultur och dess intellektuella och fysiska redskap. (Säljö 2000, s.81)

I intellektuella och fysiska redskap – *artefakter* – har byggts in mänskligt tänkande. När vi använder dessa använder vi kunskaper och kreativa idéer som skapats av människor i sociokulturella sammanhang.

Faktum är att framgångsrika artefakter ofta fungerar så att den underliggande tekniken är osynlig, till och med oförståelig, för brukaren. Ett tydligt exempel på detta är persondatorn som många kan använda men som få förstår vad gäller dess tekniska uppbyggnad. Att lära och utvecklas i vår tid är således i stor utsträckning en fråga om att utnyttja kognitiva resurser som finns införlivade i artefakter som information, procedurer och rutiner. (Säljö 2000, s.82)

Om datorn kan betraktas som en fysisk artefakt kan konferenssystemet ses som en intellektuell artefakt – ett verktyg och hjälpmedel för människor att få varaktig tillgång till andra människors tankevärld något som kan vara en hävstång för vårt eget tänkande och som kan resultera i ett gemensamt välgrundat tänkande. Konferenssystem som ger denna möjlighet kan bli ett fullt naturligt intellektuellt redskap i framtiden.

Även om de flesta uppfattar konferenssystemet som säkert i den meningen att obehöriga inte kan komma in så är de tveksamma till att ta upp vissa saker som man är beredd att diskutera vid ett personligt möte. Detta gäller t ex känsliga personalärenden. Även om personerna av-identifieras känns det som det skrivna ordet finns ”kvar för eftervärlden”. Ett annat skäl torde också vara att man vid ett personligt möte bättre kan kontrollera hur det man säger uppfattas av andra t ex genom att observera kroppsspråk. Det blir då möjligt att vid behov modifiera och tillrättalägga sina formuleringar.

6.2 Konferenssystemets möjligheter att vara en arena för gemensamt (kollaborativt) lärande

Dillenbourg (1999) pekar på *groundingens* betydelse för ett framgångsrikt kollaborativt lärande. Detta styrks av undersökningen där den personliga bekantskapen betonas för att man ska kunna öppna sig, framlägga egna funderingar och problem och ge feedback på andras tänkande. En rektor påpekar dock att man vid total anonymitet också kan vara självutlämnande.

Dillenbourg (1999) framhåller att kollaborativt lärande uppstår då interaktionen mellan medlemmarna är sådan att den *triggar* lärandemekanismerna i gruppen. (se s.9). Huruvida detta sker i gruppmeeting ansikte mot ansikte med möjlighet även på nätet är svårt att fastställa. Deltagarna beskriver att aha-upplevelser över tankar och idéer från de andra gruppmedlemmarna. Man säger sig också ibland ändra eller i alla fall modifiera sina egna åsikter när man hör andras synpunkter. Deltagarna har dock företrädesvis svårt att ge konkreta exempel på lärande av detta slag vilket kan tyda på svårigheter att ta till sig socialt konstruerad kunskap för egen del. Det kan också bero på svårigheter i att förstå frågeställningen eller det faktum att man inte minns. Man kan då ställa sig frågan varför man inte minns de tankar och idéer man säger sig ha väckts upp inom en av de andra i gruppen. Argyris och Schön skiljer mellan två typer av lärande i organisationer ”single-loop learning” och ”double-loop learning”. ”Single-loop learning” karaktäriserar Argyris och Schön så här:

In single-loop learning, members of the organization carry out a collaborative inquiry through which they discover sources of error, produce those strategies, and evaluate and generalize the results. (Argyris & Schön 1978, s.22)

”Double-loop learning” definierar Argyris och Schön så här:

We will give the name ”double-loop” learning to those sorts of organizational inquiry which resolve incompatible organizational norms by setting new priorities and weightings of norms, or by restructuring the norms themselves together with associated strategies and assumptions. (Argyris & Schön 1978, s. 24)

Vid single-loop lärande sker lärande som anknyter till den tidigare traditionen av problemlösning medan double-loop lärande är av sådan art att tidigare tänkande kastas över ända och nya strukturer måste arbetas fram. En double-loop lärande-upplevelse är säkert av den karaktären

att den stannar kvar i minnet. Detta föranleder oss att tro att karaktären av de aha-upplevelser som deltagarna upplever sig ha erfarit är av single-loop typen.

En mera negativ tolkning är att samtalen i basgruppen mestadels består av att man bekräftar varandra i redan interpersonellt befästa ställningstaganden. Det finns dock tecken som tyder på att vissa grupper är beredda på att, i all välmening men för att uppnå lärandeeffekter, ifrågasätta och utmana tänkesätt och åsikter som framförs. Detta kanske hör samman med grupp-utvecklingen - att en del grupper enligt FIRO-modellen nu närmar sig mognadsfasen.

Att nå nivån av kollaborativt lärande på nätet – att ett verkligt utbyte uppstår – är en förutsättning för systemets framgång. Annars kommer rektorerna inte att använda det. Detta sägs av många rektorer. Frågan är om de är beredda att göra den satsning det innebär för detta? Vilket stöd erbjuds lämpligen dem för detta? Att låta en monitor agera i systemet ser en del positivt på men andra är kritiska. Ledare vill inte styras av andra i onödan! En inskolningskurs i hur man använder det nya mediet verkar man dock vara positiv till – i alla fall de som känner behov av det. Förutom det rent tekniska handhavandet kan det vara på sin plats med moment av reflektionsteknik, problematisering och skriftligt ställningstagande. Även teorier om språkets betydelse för vår förmåga att tänka och psykologisk träning att ge och ta emot feedback torde vara av värde.

Utbyte är ett nyckelord för om man ska aktivt använda systemet eller inte. Det vittnar många rektorer om. Detta ligger väl i linje med ett tidigare referat citat: "The essence of collaborative learning is that active participation is critical to the learning process and that learners have knowledge valuable to other learners" (Nuldén 1999). Man kan tänka sig att bilda nätverk med människor som kan tänkas tillföra en något ur en lärandeaspekt – finns inte denna dimension finns inte det personliga intresset. Man kan nog tolka detta med lärandeaspekt som både kunskaps- och processhjälps relaterad.

För att uppleva en lärandedimension på nätet måste man lämna stadiet av separata monologer som inte hör samman. Detta verkar vara ett steg i utvecklingen mot ett fungerande utbyte på konferenssystemet. Man måste också lämna stadiet av enbart tips och "så här gör vi i vår organisation". Mötet på nätet måste bli ett möte där åsikter möts och bryts för att möjlighet till kollaborativt lärande ska uppstå.

Hur dialogen sker mellan deltagarna är väsentlig för om ett lärande ska ske. Gustavsson (1996) beskriver det "äkta" samtalet på följande sätt:

Ett äkta samtal hänger samman så att man håller sig till ämnet, man lyssnar ingående på vad den andre har att säga och man behandlar varandra med ömsesidig respekt. ... För att kunna sätta sig in i den andres ståndpunkt och ifrån dennes egna förutsättningar förstå vad som menas, måste man tillfälligt uppge sin egen tolkning. ... Det innebär att deltagarnas uppfattningar omprövas och utvecklas under samtalets gång. ... *att från det bekanta gå utöver sig själv för att möta det obekanta* och därigenom omtolka sin tidigare verklighetsbild. (Gustavsson 1996, s.62)

Av stor betydelse är säkerligen på vilket sätt dialogen i grupperna förs. Det krävs mod att som Gustavsson (1996) beskriver "tillfälligt uppge sin egen tolkning" för att "kunna sätta sig in i den andres ståndpunkt" för att sedan omtolka sitt tidigare ställningstagande. Det är bekvämare att framhärda med sin egen syn. Skapandet av en kultur i grupperna där man uppmanas att "prov tänka" dvs. formulera preliminära tankar och ställningstaganden och skapa en värdefull form av kreativitet kan eventuellt motverka detta och leda till att idéer förädlas i det sociala samspelet individerna emellan. Detta kan leda till konstruktion av gemensam kunskap av

högre kvalitet än vad var och en av individerna på egen hand varit i stånd att prestera - något som är i linje med Vygotskys teori om varje människas utvecklingszon och möjligheten att använda andra människor och artefakter som hävstänger i det egna lärandet. Lauvås och Handal (1993) beskriver hur handledning kollegor emellan kan vara en viktig del i hur man i samverkan med andra kan utveckla yrkesrollen och motiverar detta så här:

Kraven och utmaningarna som ligger i omställning och nyutveckling inom alla sektorer är avhängiga av en systematisk satsning på att öka medvetenheten om den kollektiva basen för yrkesverksamheten så att man kan skilja mellan värdefulla delar som är viktiga att bevara och rigida sociala konventioner som utvecklats inom yrkesgemenskapen och som utövarna inte längre har några hållbara skäl att fortsätta med. (Lauvås & Handal 1993, s.133)

En ökad kontakt kollegor emellan underlättar också uppkomsten av ett mera fullständigt utvecklat yrkesspråk inom skolan och skolledarområdet:

En önskan om utveckling mot *ökad professionalism* kommer att innebära att normerna i högre grad måste sättas gemensamt och att kollegor måste kunna beskriva och motivera sin praktik på ett gemensamt fackspråk med hänsyn till gemensam yrkeskunskap. (Lauvås m.fl. 1997, s.24)

6.3 Konferenssystemets framtida användningsområden med avseende på ledarskap

Rektorerna ser konferenssystemet som ett medium där gemensamma problem inventeras och sedan behandlas på nätet i konferenssystemet. Problemen får gärna vara av mer långsiktig karaktär och kräva viss eftertanke. Dock kan man även tänka sig förmedling av tips – en sorts enkelt erfarenhetsutbyte eller att visa på en intressant bok eller artikel man läst eller länkar till adresser på nätet med speciellt intresse för skolledare. Några som bor längre från universitets- och högskoleorter kan tänka sig fortbildningskurser för skolledare via nätet – e-learning således. Många påpekar det väsentliga att få kontakt med rektorer utanför den egna kommunen. Detta för att få perspektiv på den egna kommunen och för att dryfta saker med rektorer som står utanför den egna verksamheten.

6.4 Sammanfattning av resultatredovisning och slutsatser

- Rektorerna har med åberopande av tidsbrist, det personliga mötets fördelar och tveksamhet att tillägna sig det nya textbaserade mediet använt detta i begränsad omfattning.
- Rektorerna har upplevt stunder av kollaborativt lärande med sina kollegor. Grounding har härvid bedömts som en viktig förutsättning för detta. Viktiga förutsättningar för framgångsrikt kollaborativt lärande på nätet är rektorers förmåga att reflektera, formulera sina tankar i skrift samt mod att ge feedback på kollegors inlägg.
- Rektorerna ser ventilerings av långsiktiga problem som kräver eftertanke som konferenssystemets bästa användningsområde.
- Rektorer ser i framtiden gärna en breddning av systemets möjligheter med tex. e-learning, bokrecensioner, konferensguide och länkbibliotek, således en utveckling mot ett Online Learning Community för rektorer.³

³ För en beskrivning av Online Learning Communities - se Carlén 2001

6.5 Förslag till idéer om utvecklingsarbete och fortsatt forskning inom området

Undersökningen ger vid handen att den utvecklingsfas en grupp befinner sig i spelar stor roll för hur framgångsrikt gruppen kan bedriva kollaborativt lärande på nätet. Detta är ett område där ytterligare forskning är av stor vikt. Vad beträffar utvecklingsarbeten känns det angeläget att utarbeta inskolningskurser till webbaserade konferenssystem där viktiga kunskaper hos de deltagande ledarna utvecklas och där man genom praktisk erfarenhet utvecklar ett förhållningssätt till varandra och nätet som gör att långvarigt kollaborativt lärande kan utvecklas. Detta förhållningssätt, de ”regler” för ledares kollaborativa lärande på nätet, kan sedan följas upp med ytterligare forskning. Utvecklingsexperiment i syfte att utveckla systemet från ett renodlat CSCL-system till ett system med ett rikare utbud av aktiviteter och innehåll känns angeläget dvs. att utveckla ett Online Learning Community för rektorer.

6.6 Självreflexion

6.6.1 Vilka intressen driver en forskare att undersöka just det som han/hon valt att undersöka?

I mitt fall har jag sedan länge varit intresserad av att använda datorn för erfarenhetsutbyte för kollegor som inte befinner sig på samma arbetsplats. På 80-talet deltog jag i en av de första diskussionsgrupperna på nätet – då arrangerat av Peter Becker och Dataläraryöreningen. Jag skrev som skolledare artiklar om möjligheten för rektorer att använda detta i samband med den stora gymnasiereformen som genomfördes i början av 90-talet (se artikel från 1991 i bilaga 4). Nu på 2000-talet har jag fått möjlighet som rektorsutbildare att genomföra idéerna och starta ett internetbaserat konferenssystem för de rektorer som går i den statliga rektorsutbildningen Väst. Intresset för området bottnar i min övertygelse att vi med ett väl fungerande webbaserat konferenssystem avsevärt skulle kunna öka utbildningseffekten. Men det finns också ett mera privat intresse i att området kombinerar mina akademiska betyg och reella kompetens i ledarskap, IT-kunskap, filosofi och pedagogik på ett sådant sätt att det är en nisch för mig.

6.6.2 Vad är det som gör att forskaren ser det hon ser?

Jag är en inifrånstyrd person som gärna vill syssla med sådant som befinner sig i min professions utvecklingsfront. Ibland har jag viss oförmåga att acceptera att andra människor har andra prioriteringar. Risken är att mina egna rektorserfarenheter alltför mycket blir en oflexibel bakgrund mot vilken jag intervjuar rektorerna. Maktaspekt av intervjusituationen är också viktig att analysera. Enligt Foucaults maktanalys (beskriven i Alvesson & Sköldberg 1994, s.278-279) är kopplingen mellan makt och kunskap intim. Alvesson skriver ”Foucaults idéer är av särskild metodologisk relevans då han fokuserar relationen mellan makt och kunskap. Det är inte främst eller åtminstone inte enbart maktfenomenen ”out there” utan makten är i tät förbindelse med kunskap – ”in here” i forskningskontexten – som bör uppmärksammas...” Min position som kursledare för rektorerna har med säkerhet maktmässigt haft en inverkan på rektorernas agerande under intervjutillfället. Med kursledarfunktion, erfarenhet av rektorsjobb och hängiven IT-användare kan ge sken av kunskapsstatus. En uppenbar risk är att rektorerna underordnat sig genom att berätta saker som jag gärna ville höra eller svara på frågorna på ett tillrättalagt sätt som skiljer sig från det sätt de skulle ha svarat en mer utomstående person. De som blir rektorer torde dock inneha ett stort mått av integritet eftersom rektorsrollen kräver detta. Å andra sidan har jag som f d rektor och rektorsutbildare varit väl insatt i de diskurser som råder inom de områden som uppsatsen behandlar varför det varit lätt för mig att följa

rektorernas sätt att resonera och lätt för mig att ställa följdfrågor. Jag har kunnat hålla en låg men ibland lite utmanande profil vid samtalen som förts i en för det mesta lättsam atmosfär. Min erfarenhet är att både underordning/anpassning och ärligt utforskande samtal har förekommit och att jag genom intuition kunnat avgöra vilket som i en given situation varit för handen.

6.6.3 Vilka konsekvenser får den intellektualistiska förvrängningen?

Med den intellektuella förvrängningen menas ...

... när forskare använder sig som instrument eller mediator har så att säga felkällan förskjutits från teorier, metoder och tekniker till forskarens insida, det vill säga hennes förkunskaper, dispositioner, historiska, sociala och kulturella förhållanden.” (Heyman 1999, s.172)

Jag har valt att studera ”hur rektorerna resonerar kring konferenssystemet” vilket ger en bild av verkligheten – inte verkligheten självt. Jag skulle ha kunnat studera konferenssystemet genom att observera allt som skrivits där. Min bedömning är dock att det är rektorernas tankar kring konferenssystemet som ger mest implikationer till hur systemet kan utvecklas. Att analysera alla inlägg hade krävt deltagarnas tillstånd i förväg och dessutom troligen hämmat dem vad gäller viljan att skriva inlägg under resten av kursen. För att i resultatredovisningen hålla tillbaka mina egna tankar kring deras svar har jag försökt hålla mig nära empirin genom att med ”citatt-ledd teknik” beskriva vad rektorerna sagt. I resultatanalysen har jag försökt styras av egna tankar som fått stöd i vetenskaplig forskning för att försöka undvika den intellektualistiska förvrängning som mina egna erfarenheter och omedvetna tankemönster kunnat innebära.

7. Validitet, reliabilitet och generaliserbarhet i undersökningen

Det är först i ett senare skede efter undersökningens genomförande som man definitivt kan uttala sig övergripande om undersökningens validitet, reliabilitet och generaliserbarhet men det är viktigt att dessa begrepp på planeringsstadiet får påverka upplägget av forskningsarbetet och så har också skett i uppsatsarbetet.

Validiteten i undersökningen avgörs av om metoden undersöker vad den är avsedd att undersöka dvs. om jag kommer åt hur rektorerna resonerar kring det aktuella konferenssystemet och hur de ser möjligheterna för kollaborativt lärande i framtiden genom detta system. Kvale (1997, s.214) ser validering av ett forskningsarbete av kvalitativ typ som validering av de olika momenten i en forskningsprocess (tematisering, planering, intervju, utskrift, analys, validering, rapportering). Före själva intervjuförfarandet är det viktigt att pröva giltigheten hos de problemställningar som formulerats med hänsyn till uppsatsens syfte, tidigare forskning och eventuell bakomliggande teori på området. Dessutom bör planeringen av och metoden i intervjuundersökningen valideras före igångsättandet. Problemställningarna och syftet har utkristalliserat sig efter 1-1½ års användning av det webbaserade konferenssystemet. Tidigare forskning visar på ett allmänt forskningsintresse för området CSCL – ett område som blivit föremål för viss teoribildning. Denna har redovisats i litteraturgenomgången.

Valideringen av de fortsatta stadierna i en forskningsprocess tror jag är mycket beroende av den forskningsansats som jag har valt för uppsatsarbetet. Kvale (1997, s 214-) beskriver hur validering kan bedrivas med en postmodern ansats. Tillämpat på mitt arbete skulle det kunna innebära följande: I intervjun bedriver den intervjuade och jag tillsammans en kunskapsprocess som innebär en social konstruktion av verkligheten. Validering blir i detta sammanhang en bedömning av vår gemensamma förmåga att utveckla väl grundade tolkningar av det un-

dersökta området samtidigt som vi väljer bland i samtalet uppkomna konkurrerande tolkningar. Härvidlag blir intervjuarens *hantverksskicklighet* av vital betydelse – man kan säga att valideringen av detta moment blir i stort sätt helt beroende av intervjuarens sätt att föra samtalet. Därvidlag inser man att *kommunikationen* mellan de inblandade blir en avgörande faktor. Det är min bedömning att samtliga tre teman behandlats i alla 18 intervjuerna. Beroende på en rektors svar har följdfrågor ställts och en explorativ dialog har uppstått. Eftersom jag har varit väl bekant med området för undersökningen har goda förutsättningar för djup i samtalet befunnits möjliga.

Vid granskningar av de resultat som intervjuerna ger upphov till är det offentliga samtalet med initierade personer av stor vikt ur valideringshänseende. Ett *diskursivt förhållningssätt* är betydelsefullt. I resultatredovisningen har jag sökt presentera rektorernas synpunkter i så oarbetat skick som möjligt bl.a. genom att frikostigt citera dem. För att motverka selektiv perception och avslöja snedvriden tolkning från min sida har jag involverat såväl andra utbildare som forskare inom universitetsvärlden. Bo Eriksson, rektorsutbildare, har läst utskrifter och sammanställning av intervjuer och Günter Dippe, universitetsadjunkt, har gjort en oberoende tolkning av slutsatser man kan dra av uppsatsens resultatredovisning. Dippes analys som presenteras i bilaga 3 ansluter väl, enligt min mening, till den syn jag presenterat i min diskussion av resultaten.

Viktigast kanske är den *pragmatiska valideringen* – detta att min forskningsinsats leder till handling. Undersökningen ska ligga till grund för utvecklingsarbete. Därför är det viktigt att undersökningen visserligen har sin grund i en nulägesbeskrivning men att den ger tillräckliga impulser för hur ett väl grundat *utvecklingsarbete* kan planeras. Ett valideringskriterium bör därför vara hur undersökningen levt upp till ambitionen att alstra nya idéer och ge bärkraftiga handlingsalternativ för en vidareutveckling inom det undersökta området. De idéer till utvecklingsarbete inom området som presenterats ovan visar på ett behov av mer grundläggande inskolningskurs (se s.21) i detta att vara deltagare i ett webbaserat konferenssystem inom en profession. Ett flertal välgrundade förslag till utveckling av konferenssystemet har också skapats (se s. 25).

Vad beträffar *reliabilitet* är det viktigt att undersöka att de enskilda forskningsresultaten inte strider mot varandra. Ett alltför pedantiskt arbete i detta avseende kan dock innebära att de kreativa aspekterna i resultaten nedtonas till förfång för de implikationer till utvecklingsarbete som undersökningen ska leda fram till. En speciell frågeställning i detta sammanhang är intervjuarens reliabilitet. Skulle en annan intervjuare med samma frågebatteri men en annan ”intervjustil” komma fram till samma undersökningsresultat? De mera grundläggande resultaten skulle med stor säkerhet en annan intervjuare komma fram till. Däremot skulle en genom följdfrågor driven explorativ och utmanande intervjustil inte med säkerhet ha lett till samma följdfrågor och därmed samma problemställningar med olika personer som intervjuare.

Blir det möjligt att *generalisera* resultaten i undersökningen? Om man begränsar sig till populationen ”rektorerna som går i befattningsutbildning på Rektorsutbildning Väst och använder det webbaserade konferenssystemet” så tror jag det är möjligt. Förhoppningsvis kan resultatet även vara relevant för andra typer av ledarutbildningar också.

8. Livslångt lärande för rektorer

I regeringens proposition 2001/02:15 ”Den öppna högskolan” där man föreslår inrättandet av ett Nätuniversitet skriver man bl. a.:

Regeringen anser av flera skäl att en ökad tillgänglighet till utbildning är eftersträvansvärd. Med hjälp av nätuniversitetets utbud bör människor kunna läsa kurser eller längre utbildningar när det passar dem själva... Nätuniversitetet bör också kunna underlätta för personer som är intresserade av fortbildning och vidareutbildning, t.ex. i form av kompetenshöjande fortbildningskurs. Distansutbildningens flexibilitet i tid, rum, studietakt och metod, öppnar nya möjligheter för kompetensutveckling på högskolenivå... Det är angeläget att IT inte bara används för att distribuera traditionell undervisning. Regeringen bedömer att IT kommer att bli ett naturligt inslag inom i stort sett all högre utbildning framöver och därför är det viktigt att det bedrivs forskning och utveckling inom detta område. (Prop 2001/02:15, s. 110 och 112)

Kollaborativt lärande på nätet är ett postmodernt sätt att samverka i syfte att ständigt förbättra sin kompetens - ett sätt att ge mening åt begreppet livslångt lärande. Detta är tilltalande för de rektorer som inte kan avsätta tid för kursveckor utan hellre vill se en egenstyrd kompetensutveckling som en del i den dagliga verksamheten. Möjlighet initieras att vara med i att bygga upp attraktiva lärandemiljöer med chans till utbyte där individens lärande befruktas av andras tänkande och där gemensamma slutsatser kan dras som innebär en gemensam och dokumenterad kompetensuppbyggnad. I detta finns en möjlighet att uppfylla de ambitioner som finns i den nämnda propositionen för den professionella utvecklingen av verksamma ledare inom skolan.

Referenser:

- Alexandersson, M. (1994). Fördjupad reflektion bland lärare – för ökat lärande. I Madsén, T. (s 157 – 173). *Lärares lärande*. Lund: Studentlitteratur.
- Alvesson, M., & Sköldberg, K. (1994). *Tolkning och reflektion*. Lund: Studentlitteratur.
- Argyris, C., Schön, D. (1978). *Organizational learning*. Reading, Mass.: Addison-Wesley.
- Baker, M., Hansen, T., Joiner, T., & Traum, D. (1999). The Role of Grounding in Collaborative Learning Tasks. In Dillenbourg (Ed.), *Collaborative learning – Cognitive and Computational Approaches* (pp. 31-63). Amsterdam: Pergamon.
- Bliss, J., Säljö, R., & Light, P. (eds.). (1999). *Learning sites: social and technological resources for learning*. Oxford: Pergamon.
- Bourdieu, P. (1996). *Homo academicus*. Eslöv: Symposion.
- Carlén, U. (2001). *Online Learning Communities – kollaborativt lärande över Internet ur ett sociokulturellt perspektiv*. Skövde: Högskolan Skövde, Institutionen för Beteendevetenskap.
- Crook, C. (1994). *Computers and the Collaborative Experience of Learning*. London: Routledge.
- Dillenbourg, P. (ed.). (1999). *Collaborative Learning Cognitive and Computational approaches*. Amsterdam: Pergamon.
- Dysthe, O. (1996). *Det flerstämmiga klassrummet*. Lund: Studentlitteratur.
- Ekholm, M., Blossing, U., Kåräng, G., Lindvall, K., & Scherp, H-Å. (2000) *Forskning om rektor – En forskningsöversikt*. Skolverket. Kalmar: Lenanders.
- Gold, L., & Maitland, C. (1999). *What's the Difference? A Review of Contemporary Research on the Effectiveness of Distance Learning in Higher Education*. Washington DC, USA: The Institute for Higher Education Policy.
- Gustavsson, B. (1996). *Bildning I vår tid. Om bildningens möjligheter och villkor i det moderna samhället*. Stockholm: Wahlström & Widstrand.
- Hansson, H. (1999). *Empowering Leadership*. I Nuldén, U., & Hardless, C (Eds.). (1999). *CSCCL – A Nordic Perspective*. Göteborg, Sweden: Viktoriainstitutet.
- Heyman, I. (1999). En självreflexiv dimension i vetenskapligt arbete. I *Pedagogisk forskning i Sverige* (2), 162 – 180
- Hultman, G. (1998). *Spindlar i känsliga nätverk – skolans ledarskap och kunskapsbildning*. Linköping: Linköpings universitet, Skapande vetande.

- Jobring, O. (1999). The computer supported sustainable learning process CSSLP. Göteborg: Handelshögskolan, Viktoriainstitutet, Viktoria interactive learning.
- Johansson, K. (1999). Konstruktivism i distansutbildning. Studerandes uppfattningar om konstruktivt lärande. Umeå: Umeå universitet, Pedagogiska institutionen.
- Koschmann, T. (ed.). (1996). CSCL: Theory and Practice of an emerging paradigm. Mahwah, New Jersey, USA: Lawrence Erlbaum.
- Kvale, S. (1997). Den kvalitativa forskningsintervjun. Lund: Studentlitteratur.
- Lauvås, P., & Handal G. (1993).Handledning och praktisk yrkest teori. Lund: Studentlitteratur.
- Lauvås, P., Lycke, K., & Handal G. (1997). Kollegahandledning i skolan. Lund: Studentlitteratur.
- Leithwood, K., Jantzi, D., & Steinbach, R. (1999). Changing leadership for changing times. Buckingham, Philadelphia: Open University Press.
- Lyotard, J-F. (1979). The postmodern condition: A report on knowledge. UK: Manchester University Press.
- Marton F., & Booth S. (2000) Om lärande. Lund: Studentlitteratur.
- Mercer, N. (1995). The Guided Construction of Knowledge: Talk Amongst Teachers and Learners. Clevedon: Multilingual Matters.
- Mercer, N., & Wegerif, R. (1999). Is 'exploratory talk' productive talk? In K. Littleton & P. Light (Eds.), Learning with computers. Analysing productive interaction. (pp. 79-101). London: Routledge.
- Moxnes, P. (1989). Vardagens ångest hos individen, gruppen, organisationen. Köping: Natur och kultur.
- Nationella kvalitetsgranskningar (1998). Stockholm: Skolverket.
- Nuldén, U. (1999). e-ducation. Gothenburg Studies in Informatics, Report 14.
- Persson, A. (2000). Social kompetens – När individen, de andra och samhället möts. Lund: Studentlitteratur.
- Regeringens proposition 2001/02:15 .Den öppna högskolan. Stockholm: Utbildningsdepartementet.
- Rydberg Fåhreaus, E. (2000). Growing Knowledge. How to Support Collaborative Learning. E-Discussions in Forum Systems. Department of Computer and System Sciences. Stockholm: The Royal Institute of Technology and Stockholm University.
- Svedberg, L. (2000). Gruppsykologi - Om grupper, organisationer och ledarskap. Lund: Studentlitteratur.

Svedberg, L. (2001). Rektorsrollen. Om skolledarskapets gestaltning. Stockholm: HLS förlag.

Säljö, R. (2000). Lärande i praktiken – ett sociokulturellt perspektiv. Stockholm: Bokförlaget Prisma.

Usher, R., Bryant, I., & Johnston, R. (1997). Adult education and the postmodern challenge. London: Routledge.

Wenneberg S.B. (2001). Socialkonstruktivism – positioner, problem och perspektiv. Malmö: Liber Ekonomi.

Bilaga 1. Intervjufrågor.

Intervjuplanering

Erfarenheter av konferenssystemets användning hittills

Intervjufrågor:

Vad får Du för tankar och känslor när jag nämner ordet Learnloop?

Beskriv dina erfarenheter av konferenssystemet hittills?

När var Du inne i nätet sist?

Vad gjorde Du då ?

Konferensen i basgruppen - vad anser Du om den ?

Konferensen i hela kursgruppen - vad anser Du om den ?

Att skriva och offentliggöra dokument – hur ser Du på att göra detta ?

Har konferenssystemet tillfört utbildningen eller ditt arbete något?

Vilka starka resp. svaga sidor har konferenssystemet?

Vad tycker Du om själva skrivandet ? (textbaserat system)

Konferenssystemets möjligheter att vara en arena för gemensamt (kollaborativt) lärande

Intervjufrågor:

Vad minns Du speciellt från diskussionerna i basgruppen på kursveckorna?

Minns Du något speciellt som Du tagit till Dig? Några Aha-upplevelser ?

Har Du känt Dig ifrågasatt?

Hur går det till när Du tycker att Du lärt Dig något?

Minns Du att ni har lärt något tillsammans under basgruppsdiskussionerna?

Om Du skulle beskriva vilka regler som gäller i basgruppen vad skulle Du säga då?

Gäller samma regler på nätet?

Vilka möjligheter ser Du att Ni har att lära av varandra?

Upplever Du några som mer kompetenta än andra i gruppen?

Hur ser Du på din och andras insats i basgruppen

Om Du skulle beskriva din roll i basgruppen – vad säger Du då?

Hur långt tycker Du att ni i basgruppen har kommit när det gäller er grupputveckling?

Upplever Du någon gång att någon blir ”lärare” och Du tar ”elevperspektivet” i basgrupps-sammanhang.

Upplever Du någon gång att Du blir ”lärare” och de andra tar elevperspektivet i basgrupps-sammanhang.

Händer det att Du startar med en egen åsikt och sedan växlar till en annan persons åsikt i en frågeställning i basgruppen.

Att föra liknande diskussioner på nätet - går det? Vad är skillnaden?

Är det någon skillnad mellan gruppens agerande på kursveckor och gruppens samtal på nätet?

Har du samma roll i basgruppen ansikte mot ansikte som på nätet?

Tycker Du att Du har ansvar för andras lärande?

Känns det som en kultur ansikte mot ansikte och en annan på nätet eller är kulturen densamma.

Spelar kursledningens inställning någon roll för hur basgruppsarbetet fungerar? Hur då?

Spelar kvinnligt/manligt perspektiv någon roll ?

Konferenssystemets framtida användningsområden med avseende på ledarskap

Intervjufrågor:

- Vilken typ av innehåll vad avser ledarskap kan vara vettigt att ta upp i konferensen?
Passar nätet bra för just ledare eller det spelar ingen roll vilken profession man har?
Skulle Du kunna tänka Dig att ta upp ledarproblem från din egen verksamhet, ungefär som på handledningsmötena, i det webbaserade konferenssystemet? Ja (Vad skulle krävas i så fall?)
Nej (Varför inte?)
Hålls det som sägs inom basgruppen (sekretess)
Hur pass närgångna frågor kan man ställa? Är det någon skillnad ansikte mot ansikte i basgruppen jämfört med nätet?(integritetsfrågor)
Vad skulle få dig att engagera dej i ledarskapsaktiviteter i konferenssystemet ?
Vad kan det vara för vits att Du som skolledare kan använda och använder nätet?
Vad ska det handla om på nätet för att Du som ledare ska finna det intressant att delta?
Vilka fördelar/nackdelar ser Du med att använda en monitor för konferensen – dvs. någon som fångar upp obesvarade frågor och återför diskussionen om den tenderar att avvika från ”ämnet” ?
Vilken nivå tycker Du diskussionen ska ligga på? – nära det personliga ledarskapet (nära egna integriteten) , generell diskussion, tips till varandra. Fundera lite och ge en värdering !
Vad ser Du för faror med att använda nätet? (Etiska synpunkter)
Vilka krav på aktiviteten kan man ställa på dem som deltar? Hur uppnår man detta ?
Hur ser Du på följande idéer om hur systemet kan användas ... (idéarsenal se nedan)
(användes i begränsad omfattning och endast om intervjupersonen visat intresse inom något av dessa områden som tillhör intervjuarens idéarsenal)
Vilket är bästa idé - Kursintyg endast om man är aktiv på nätet, överenskommelse inom basgruppen om aktivitetens på nätet , helt fritt att använda det eller ej.
Om 5 år tror Du att Du kommer att vara på nätet då?
Skulle Du kunna tänka att jobba på nätet med vilt främmande personer ?

Ledarutveckling genom CSCL

Idéarsenal

- Det personliga ledarskapet, egna problem i egna verksamheten (”kollegahandledning”)
Fallstudier om generella ledarproblem – gemensam problemlösning
Moderatorinitierat problem löses gemensamt - Problembaserat lärande (PBL)
Scenariebaserat utvecklingsarbete – ev. rollspel
Ledningsstrategiutarbetande gemensamt –utarbetande av gemensamt dokument
Gemensam reflektion (ev. guidad)
Debatt kring en kontroversiell fråga (tex. dagsaktuell)
Kursmoment läggs som e-learning
Gemensam forskningsinsats skolorna tillsammans genom erfarenhetslärande
Gemensam bearbetning av kurslitteraturen

Bilaga 2

Göteborgs Universitet
Rektorsutbildningen

2001-09-03

Urval av rektorer att intervjuas

Rektorerna tillhör 3 olika kursomgångar och varje kursomgång är indelad i 4-5 basgrupper med 5-8 personer i varje grupp. Tanken är att eftersom de tre kursomgångarna haft lite olika ingångar i konferenssystemet kan det vara lämpligt att slumpa fram 2 basgrupper från vardera kursomgången. Ur de uttagna basgrupperna slumpas sedan fram 3 rektorer ur resp basgrupp. Tanken med detta är att man får flera basgruppers syn på konferenssystemet och att den enskilda basgruppens erfarenheter speglas av tre skolledare i gruppen. Totalt kommer alltså 18 rektorer att intervjuas.

Att ett urvalsförfarande enligt denna princip genomfördes måndagen 3 september intygar:

Monica Hallborg
031 773 2771

Bo Eriksson
031 773 2775

Bilaga 3

Hej Dick!

Jag gjorde en liten sammanställning där jag i punktform försökte extrahera sådant som kändes viktigt för mig.

Indelningen är lite "grov".

Vh

Günther

Allmänt

- ... Jämförs med att ringa
- ... Jämförs med det personliga mötet
- ... Lita på systemet (sekretess) varierar
- ... "Det kanske skall vara piska först så att alla lär sig använda det"
- ... Kan ge goda förutsättningar för problemlösning
- ... "Bra att personligen ha träffats innan man möts i ett forum"

Varför man inte är aktiv och andra problem

- ... "Arbetstiden går till akuta insatser"
- ... Inaktivitet på nätet kan bero på att man i allmänhet inte gör egna reflektioner
- ... "Jag är inte den som diskuterar i skrift"
- ... "Har inte sett någon annan skriva"
- ... "...ha modet att våga lägga in sina dokument"
- ... Att få feedback på sina inlägg är mycket viktigt
- ... Svårare att ge negativ feedback. "Det är ett dödare forum att resonera i på nätet."
- ... "Skrivet är svårare att ta tillbaks."
- ... Måste vara ett utbyte i ett forum.
- ... Att skriva är en utmaning för många men som man inte gärna medger.
- ... Tillväjningsprocessen till det nya mediet är viktig.
- ... Kursledningen bör göra mer PR och "pusha" för forumets användande.
- ... Kursledningen skall också vara aktiv och agera i forumet.

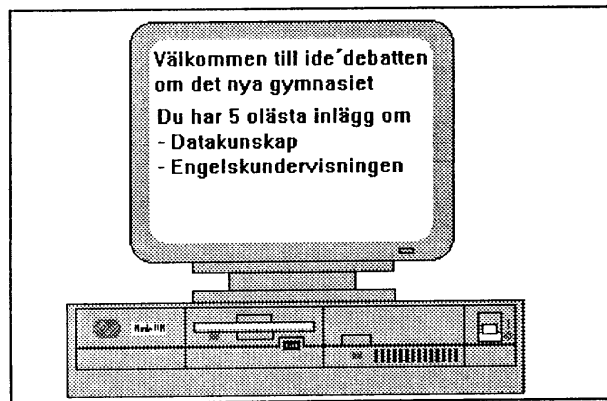
Vad är bra

- ... "Större frågor som man vill penetrera under längre tid är perfekta att ha på nätet."
- ... Alla får prata till punkt i ett forum
- ... "Enkelt att nå ut till många och dessutom besvarar man inte"
- ... "Läser när man själv vill"
- ... Den gemensamma diskussionen i sig (inte nödvändigtvis något eller några enskilda inlägg) kan ge en "aha"-upplevelse.
- ... Få bekräftelse, andra ser mig som resurs, kan stödja varandra
- ... Utmana i skrift - men med viss försiktighet
- ... Problemlösning blir av högre kvalitet om tillräcklig tid ges
- ... "Rektorsjobbet är väldigt ensamt." Bra med forum med likasinnade men även andra personer kan vara värdefulla kontakter.
- ... Nätet som kunskapsbank. Delge varandra artiklar, böcker, tips om bra konferenser och utbildningar

En gymnasieskola för informations-samhället- ett förslag om ide´utbyte genom datakommunikation.

Att gymnasieskolan decentraliseras är bra. Med entusiasm kan skolledare, lärare och övrig personal gripa sig an arbetet med att utforma en ny gymnasieskola inom ramen för de centralt fassällda besluten. Men decentraliseringen borde följas av en ökad debatt och informationsutbyte - ett utväxlande av goda ide´er mellan gymnasieskolorna. Och för att göra detta anser jag att man borde ta i anspråk de medier för snabb information och kommunikation som är informations-samhällets egna - datakommunikationen och faxtekniken.

Ensamma skolledare och lärare i glesbygdsgymnasier behöver "bollplank" för att testa sina ide´er mot. Och behöver nya förslag till lösningar när de egna uppslagen tryter. Detta för att vi ska få så bra timplanelösningar, lokala arbets- och kursplaner etc som möjligt på den enskilda gymnasiet. Det egna gymnasiet utformar själv sin gymnasieskola inom de ramar som riksdagen fastlagt men har tillgång till en mängd ide´er och möjlighet till omedelbar debatt med andra i frågor som verkar problematiska.



Ett Data-Konferenssystem som är enkelt att använda.

Omedelbar debatt och snabba tips kan man få med datateknikens hjälp. Tekniken finns. En gymnasieskola ansluter sig via modem till ett databasvärd som administrerar diskussionsprogrammet. Vissa erfarenheter bör kunna dras av Skolkom-försöket. Det bör vara enkelt att ta sig fram till de inlägg man vill läsa och enkelt att själv göra ett inlägg - anser att man bör eftersträva ett Windows-liknande gränssnitt. De flesta datoranvändare blir alltmer förtrogna med Windows. Det måste vara enkelt att koppla upp sig mot databasen. I idealsituationen finns kanske inloggningsförfarandet inlagt i Windows autostart så att Skolledaren som sätter på sin dator möts av en information

om vad som finns att ta del av sedan han senast använde sin dator. Med det nya Windows för Workgroups borde fler skolledare på samma arbetsplats kunna ta del av och medverka i diskussionen genom att man kopplar samman datorerna vilken torde kunna ske till en rimlig kostnad. Förslag och ide´er som kommer upp kan sedan lätt med Windowsbaserade program (typ PageMaker) tillrättaläggas och skrivas ut på skrivare och distribueras till berörda lärare etc. Systemet kunde lämpligen administreras av en Skolledarhögskola eller av studenterna på en Lärarhögskola som därigenom skulle få erfarenheter av såväl datateknik som aktuell skoldebatt.

Hur ska man få folk att delta och intressera sig för systemet ?

På något sätt måste det kännas angeläget att delta i diskussionen för att systemet ska kunna fungera. Man måste känna sig stimulerad både att torgföra sina egna problem och att bidra till lösningen av andras. Datalärarföreningen har sedan ett antal år årligen haft en tävling om "Goda ide'er i undervisningen med datorer". Jag har själv deltagit några gånger och vet att både äran och portföljdatorn som finns i pris kan verka stimulerande. Kanske kunde en liknande tävling "**Gymnasieskolan med de bästa ide'erna**" årligen skapa motivation att delta i projektet. Att få denna utmärkelse borde vara bra reklam för en gymnasieskola! Det viktiga är att man inte "tjuvhåller" på bra ide'er utan att dessa kommer fram till glädje för det svenska skolväsendet och våra gymnasieungdomar.

Ett ännu mera effektivt sätt att skapa intresse för systemet vore att Skolverket regelbundet gjorde inlägg eller informationer. Bara tanken på att Skolverket kan ha kommit med något nytt skulle få många Skolledare att slå på datorn och se efter. Dessutom kunde ju skolverkets fältpersonal medverka med erfarenheter.

I alla annonser där man söker skolledare står att man ska leda utvecklings- och förändringsarbete - denna del av skolledararbetet tycks accentueras mer och mer. Det föreslagna konferenssystemet torde kunna bli till hjälp i en sådan yrkesroll.

Vad ska debatteras ?

Jag kan bara ta några exempel på frågor som jag själv funderar på i dagsläget. Socialkunskap som fanns i den gamla gymnasieskolan på S och So-linjerna, är det angeläget att den kommer in även i det nya gymnasiet ? Hur och var i så fall ? Hur är relationen till Samhällskunskapsämnet ? Ska det ligga som lokalt tillägg eller individuellt val ? Kan Socialkunskap vara ett argument för att välja Samhällsvetenskaplig gren, varför vi borde ha "smakprov" på detta redan i åk1 ? F n sitter jag (med naturvetar- och databakgrund) och skolans ende lärare i Socialkunskap och grunnar över dessa frågor. Vore inte så dumt för oss att få tips från kollegor på annat håll i landet. Andra frågor som i nuläget är tex den arbetsplatsförlagda utbildningen eller hur man ska lägga upp engelskundervisningen i den nya gymnasieskolan (har Skolverkets rapport "Ett kursutformat gymnasium - förslag till kurssystem i engelska" i åtanke). Eller debattera som jag tycker kanske det allra viktigaste: Hur formar man en utbildning som blir sådan att de skapar "självlärande" människor - människor som hela livet är intresserade av och kapabla att själva ta till sig ny kunskap och alltid har beredskap för att utveckla sin kompetens. Jag tror att detta blir nödvändigt i ett samhälle i snabb utveckling - något som kom-

mer att känneteckna det postindustriella samhället.

Det postindustriella informations-samhället

Åke E Andersson, chef för Institutet för Framtidsstudier, skriver i institutets tidskrift Framtider 3/92 s 16 följande:

"Det postindustriella samhällets arena - den från industrisamhället långsamt uppbyggda och föränderliga scen - står på tre ben.

- Ett succesivt allt tätare, mer finmaskigt, mer precist och mer kapabelt nätverk för allt snabbare och effektivare transporter och kommunikationer.

- En långsamt men stadigt växande tillgång till allt bättre utbildning och vetenskaplig kunskap
- En långsam men stadig förändring av genensamma värden i en tydlig och klar riktning mot vad vi brukar kalla postmateriella värden. Värden som gör de kreativa jobben i självorganiserade och icke hierarkiska miljöer mer eftertraktade, och sätter upplevelser framför materiell konsumtion".

Jag menar att vi enligt förslaget i denna artikel påbörjar att bygga ett, som Åke E Andersson ovan kallar, finmaskigt nät mellan landets gymnasieskolor. Vi använder alltså det postindustriella samhällets teknik när vi bygger en gymnasieskola som ska utbilda ungdomen för ett liv i det postindustriella samhället.

Dick Aurell, Skolledare
Tingsholmsgymnasiet
Ulricehamn