

Lunds Universitet
MUSIKHÖGSKOLAN I MALMÖ
Musiklärarutbildningen
Lars Wedin, IE 5 Rytmik

EXAMENSARBETE
Höstterminen 2005
10 poäng

Att lära tillsammans genom musik

**En studie av hur rytmikpedagoger skapar en god
miljö för lärande**

Lars Wedin

Handledare: Karin Johansson
Examinator: Gunnar Heiling

Abstract

This study is about how eurhythmic teachers create a comfortable and educational environment in their classrooms. In other words how they create a healthy working environment.

Four teachers were chosen for the study, one of them male. I've used qualitative interviews because I believe it's the best method to collect information that illustrates what a teacher's working situation looks like and what he/she does to realize their own ideas.

One main result is that the eurhythmic method is about getting people to show themselves willingly in the presence of others. The study shows how the eurhythmic teachers create an environment that makes individuals in groups offer to show themselves off.

By good preparation, offering a supportive climate, and a lot of joy the eurhythmic teachers manage to get students to work respectfully with one another.

This is created through movement, a burning interest, and awareness about the significance of movement for the wellbeing of man.

Keywords: Eurhythmics, music education, teaching environment

Innehållsförteckning

1 Inledning och syfte	1
1.1 Varför vill jag studera detta?	1
1.1.2 Vad är en trivsamt miljö?.....	1
1.1.3 Varför gör jag undersökningen?	2
1.2 Syftet och frågeställningar	2
2 Bakgrund.....	3
2.1 Vad är rytmik?	3
2.1.2 Kort historik.....	3
2.1.3 Rytmikens ideologi	4
2.1.4 Hur arbetar en rytmik pedagog?	6
2.2 Yttre ramar för undervisning i skola.....	8
2.3 Vetenskapsteoretiska aspekter	9
2.3.1 Grounded Theory	9
3 Material och metod	10
3.1 Urval	10
3.2 Studien	10
3.2.1 Intervjufrågorna:	11
3.3 Genomförandet av studien.....	11
3.4 Arbetet	13
3.5 Etiska överväganden	14
4 Resultat.....	17
4.1 En god arbetsmiljö	17
4.2 Intervjuerna	18
4.3 Lotta.....	18
4.3.1 Strategier för att skapa en god arbetsmiljö	18
Sammanfattning av strategierna för att skapa en god arbetsmiljö är:.....	19
4.3.2 Grupphantering	20
Sammanfattning av grupphantering:.....	21
4.3.3 Strategier för att bemöta problem	21

Sammanfattning av strategier för att bemöta problem.....	23
4.4 Sara	24
4.4.1 Strategier för att skapa en god arbetsmiljö	24
4.4.2 Grupphantering	25
Sammanfattning av grupphantering.....	26
4.4.3 Strategier för att bemöta problem	26
Sammanfattning av strategier för att bemöta problem.....	28
4.5 Bosse.....	29
4.5.1 Sammanfattning av intervjun.....	29
4.6 Klara	30
4.6.1 En god arbetsmiljö och strategier för att skapa en god arbetsmiljö.....	30
Sammanfattning av en god arbetsmiljö och strategier för att skapa en god arbetsmiljö.31	
4.6.2 Grupphantering	31
Sammanfattning av grupphantering.....	33
4.6.3 Strategier för att bemöta problem	33
Sammanfattning av strategier för att bemöta problem.....	35
4.7 Sammanfattning	36
4.7.1 Gemensam sammanfattning.....	36
4.7.2 Enskilda sammanfattningar.....	37
5 Diskussion.....	38
5.1 Hur jobbar rytmikpedagoger	38
5.2 Yttre ramfaktorers påverkan.....	39
5.3 Vad har jag kommit fram till?	40
5.3.1 Kritik till vad jag har kommit fram till	40
6 Slutsatser	41
6.1 Hur skapar rytmikpedagoger en god arbetsmiljö?	41
Referenser	42
Bilagor	43

1 Inledning och syfte

I detta arbete vill jag undersöka hur rytmiklärare skapar en väl fungerande miljö i klassrummet för eleverna. Vad är det som gör att eleverna känner sig välkomna och omhändertagna på ett bra sätt och att de känner tillit till sin lärare?

1.1 Varför vill jag studera detta?

Jo, jag har nyligen fått anställning på en högstadieskola som musiklärare. När jag började undervisa mina klasser på 23-27 elever per klass var det svårt att kunna räkna till åt alla. Jag blev lätt irriterad och kände att min planering inte höll. Hur skapar man en bra miljö att arbeta i om man är ensam lärare med 27 elever, och i ett sådant fritt ämne som musik? Vi har ju inga textböcker vi kan sätta framför näsan på eleverna, inte heller övningsböcker att öva notnamn med, eller något liknande. Alla koncentrationskrävande moment ger ljud ifrån sig. Det är omöjligt för eleverna att koncentrera sig när man samtidigt hör olika ljud och människor som rör sig omkring en hela tiden. Det är dessutom svårt för läraren att kunna visa och instruera om eleven knappt kan höra vad man spelar eller säger. Jag började fundera över vad som var problemet i mitt fall. Var det på grund utav att min planering var för svår eller var det den hårda attityden hos eleverna som fick mig att börja fundera? Jag såg att vissa klarade av de uppgifter jag gav ut, men långt ifrån alla verkade intresserade av att följa mina instruktioner. Jag märkte att min attityd förändrades och jag blev osäker på om det var mig det var fel på. Var det jag som misslyckades att skapa den miljö i klassrummet som jag ville ha, eller var det eleverna som gjorde det komplicerat på grund utav att de helt enkelt inte ville lära sig musik? Hur skapas en trivsamt miljö som gör det möjligt för alla i ett rum att arbeta med musik? Då måste jag väl också definiera en trivsamt miljö.

1.1.2 Vad är en trivsamt miljö?

Jag själv menar att det begreppet betyder en miljö där läraren fritt och utan avbrott kan genomföra sin lektionsplanering, att barnen lyssnar aktivt, sitter på stolarna eller på golvet och verkligen suger åt sig all den information de blir tilldelade. En miljö där vänlighet och hänsyn präglar stämningen bland eleverna/studenterna.

1.1.3 Varför gör jag undersökningen?

Jag är utbildad rytmikpedagog, och har specialiserats på att leda grupper i musikaliska lekar och rörelse i rummet. Jag vet hur jag kan få eleverna att lära sig noter, musikaliska termer, och musik i allmänhet. Varför känns det fel att undervisa i rytmik på en högstadieskola? Metoden utgår från att människan lär sig genom att använda många sinnen på samma gång. Hur applicerar jag mina kunskaper på elever som inte ens tycker om att stå? Elever som vill skjuta ifrån vuxenvärlden och vuxna för att bilda egna "världar" i sina grupper? Vissa är livrädda för att sticka ut på ett negativt sätt, eller att sticka ut överhuvudtaget. Jag vet hur jag ska göra men finner det svårt att skapa den miljö som jag borde kunna skapa. Det låter väldigt konstigt, jag vet. Jag ska försöka förklara det bättre.

Under dessa fyra år har allting inriktats mot att leda grupper. Jag har blivit ganska bra på det också, men helt plötsligt, då jag kommer ut i arbetslivet sätts det på pottan (ursäkta uttrycket). Jag vill veta hur andra lärare har tacklat den tidigare beskrivna situationen och hur de gör för att leda eleverna in på en väg som gör att de kan inhämta kunskap och skapa musik på ett sånt sätt att det inte är på bekostnad av lärarens tålamod, eller elevernas. Av egen erfarenhet vet jag att det förekommer energikrävande diskussioner mellan vissa elever och läraren under lektionstid, som tar alldeles för lång tid att reda ut. Det som alla inte har mycket av i skolan är tid.

1.2 Syftet och frågeställningar

Jag har valt att bara intervjua rytmikpedagoger eftersom detta är den profession jag själv har valt att utbilda mig till och ligger mig mest varmt om hjärtat. Det finns tyvärr få studier om hur rytmikpedagoger arbetar och jag vill därför med denna studie fokusera på deras arbetssätt. Syftet med den här studien är att belysa hur erfarna rytmiklärare skapar en trivsamt och lärorik miljö i sina undervisningsrum, hur deras arbetssituation ser ut och hur de förverkligar sina idéer.

Vad är det som påverkar undervisningen?

Vad är en bra arbetsmiljö?

Hur möter rytmiklärare upplevda problem?

2 Bakgrund

I detta kapitel redogörs för vad rytmikmetoden har varit och vad den nu är i Europa och i Sverige, och hur en rytmiklärare arbetar. Jag visar dessutom på fakta om musiklärares situation i skolvärlden.

2.1 Vad är rytmik?

Det finns många uppfattningar om vad rytmik är. Det beror på vem man frågar, anser jag. Om du frågar en person som har gått en grundkurs i rytmik, en person som har utbildat sig på en musikhögskola i Sverige eller på ett universitet någonstans i Europa, eller en person som har arbetat med rytmik i största delen av sitt liv, kommer du förmodligen att få olika svar. Anledningen är att utvecklingen av rytmikmetoden har gått väldigt snabbt och utvecklats åt olika håll, och praktiseras olika beroende på vem som undervisar och var du stöter på undervisningen. Eftersom en rytmikpedagog arbetar med kroppen och rörelse kan man lätt förknippa metoden med modern dansundervisning, men detta är fel på grund utav att rytmikmetoden hela tiden utgår från och siktar mot att lära ut konsten musik. Medan dans utgår från och siktar mot rörelse och konsten dans.

2.1.2 Kort historik

Det finns tre olika namn som bör nämnas som har givit sin prägel på metoden. Dessa är:

Emile Jaques-Dalcroze (1865 – 1950). Reformpedagog inom musik och rörelse. Grundare av rytmikmetoden. Bildade Dalcroze-institutet i Genève.

Elfriede Feudel (1881 – 1961). Tysk rytmikpedagog som efter all misär som andra världskriget gav Europa och världen tyckte att behovet av en terapeutisk pedagogik var nödvändig i samband med rytmiken. (Vilket också Dalcroze nämner i sin bok ”Rytm, Musik, och Utbildning” 1997.)

Gerda von Bülow (1904 – 1990), Konsertviolinist som var elev till Feudel och tog inspiration av henne och dessutom ville tillämpa rytmikpedagogiken på andra skolämnen.

I Sverige har vi två kopplingar med Genève. Den direkta kopplingen med Dalcroze-institutet i Genève genom linjeföreståndaren för rytmiklärarutbildningen vid Kungliga Musikhögskolan i Stockholm, den enda rytmiklärare i Sverige som är utbildad där. Lite hårddraget kan man säga att de fortfarande använder sig av hans övningar och tankar om rytmikpedagogik. I motsats

till Stockholm har utvecklingen vid motsvarande utbildning i Malmö, vilken representerar den andra kopplingen, gått via Tyskland och Danmark (Feudel och Bülow). Metoden har inspirerats till att bli organismutvecklande (människan som organism) samtidigt som den är musikaliskt utvecklande. Detta beskrivs närmre i slutet av kapitel 2.1.4.

2.1.3 Rytmiakens ideologi

Det hela startade alltså hos schweizaren Emile Jaques-Dalcroze, som började som pedagog i satslära på musikkonservatoriet i Genève 1894. Han beskriver för en vän i boken "Rytm, Musik, och utbildning" (Dalcroze 1997) hur han konstaterade att elevernas gehör inte var tränat att uppfatta de ackord de hade i uppgift att skriva ned, och att felet låg i att man lät barnet lyssna på ackordet och skriva ned det samtidigt. Istället tyckte han att man från början av studierna skulle låta dem göra övningar där kropp (det motoriska skrivandet) och intellekt (förstå/uppfatta vad som ska skrivas) utvecklas parallellt och oavbrutet utbyta intryck och upplevelser. När han sedan bestämde sig för att börja sin satsläraundervisning med att låta eleverna göra några fysiska erfarenheter i syfte att utveckla gehöret, märkte han att lyssnarförmågan hos barn kom till synes spontant (i jämförelse med ungdomar), och helt naturligt ledde till förmågan att analysera. Han konstaterade då han tränade de yngre i gehör att lyssnarförmågan utvecklas snabbt under den period då varje förnimmelse fångslar barnet och gör det glatt och nyfiket. Dessutom märkte han att när barnets öra är väl tränat att uppfatta okonstlade ton- och ackordföljder, har intellektet inte längre svårt att vänja sig vid olika sätt att läsa och skriva.

Då hans elever reagerade på rytmer med hela kroppen – en fot, en huvudnick, pendelrörelser med överkropp, darrningar med hela kroppen och så vidare – insåg han att musikupplevelser av rytmisk art hör till hela organismens muskel- och nervspel. Han lät då eleverna göra övningar med gång och avstannande och han vande dem att med kroppen reagera på lyssnandet av musikrytmer. Detta blev "rytmiakens" början enligt honom. (Dalcroze 1997)

Dalcroze ville nu införa ett nytt sätt att undervisa i ämnet musik. Efter erfarenheter som han gjort i sin undervisning, kom han fram till att "allt det som inom musiken är motoriskt och dynamiskt, ej bara beror på örat utan också på ett annat sinne" (1997 s. 8). Han lät eleverna göra övningar då de med hjälp utav kroppen fick lyssna på och utföra musikrytmer. Han ansåg att elevens motoriska färdigheter är fullt lika viktiga att träna som örat (gehöret), för att de lättare ska kunna ta till sig och visa vad de intellektuellt har förstått.

Det räcker inte med att utveckla barnets hörsförmåga för att det ska kunna uppleva och älska musik, ty dess kraftigaste sinneselement, det mest sammanbundna med livet självt, är rytm, och rörelse. (Dalcroze, 1997, s. 94).

Han menar att man kan få förståelse av musikaliska termer såsom tempoansatser och dynamiska nyanser genom rörelse, och rörelse har man i kroppen genom muskel- och nervsystemet. Alltså måste man utveckla det motoriska sinnet för att barnet lättare ska kunna uppskatta och förstå musik.

Funktionen utvecklar organet, medvetenhet om de organiska funktionerna utvecklar tankens funktion. Och i och med att barnet känner sig befriat från fysiska hämningar och onödiga tankehinder, föds glädje inom honom (Dalcroze, 1997, s. 97).

Med hjälp av kroppsliga funktionsövningar, det vill säga motorik och koordinationsövningar, övar man upp kontakten mellan nervsystemet och musklerna - funktionen utvecklar organet. Kunskap om hur man kan använda sin kropp i musikaliska termer väcker tankeförmågan. Glädjen frigörs, enligt Dalcroze, då barnet inte har något som hindrar det från att röra sig och utöva rörelser utan att tänka (automatisering av rörelser).

von Bülow (1974) beskriver grundidén för rytmik som en arbetsprincip som vilar på uppfattningen att människan som helhet är en organism, ett intellekt och emotion (kropp, ande, själ), och att människan därför kräver en helhetspedagogik för att utvecklas. Hon skriver att tyngdpunkten av arbetssättet ligger i växelverkan mellan intryck och uttryck, nämligen den mänskliga psykiska balans som följer av att intellektets uppfattning (intryck) resulterar i spontana rörelser (uttryck). Genom att ägna sig åt sambandet intryck och uttryck, till exempel att lyssna på ett musikstycke (intryck) och spontant reagera genom rörelse (uttryck), får man psykisk balans.

Alltså finns det två olika sätt att arbeta i Sverige:

1. Dalcroze-metoden grundar sig i att öva upp kroppens motoriska sinne för att lättare förstå musikaliska termer och detta görs med hjälp av olika specialdesignade och bestämda rörelser.
2. Den metod som representeras i Malmö grundar sig i att öva upp kroppens motoriska sinne utan bestämda rörelser och den lägger större tyngd i att fungera och arbeta med musik tillsammans.

De två är likadana i grunden men skiljer sig en aning vad gäller synen på hur man ska arbeta med grupper. I Stockholm togs metoden direkt från Genève, och Malmö fick metoden via Tyskland och Danmark.

2.1.4 Hur arbetar en rytmik pedagog?

För att lättare skilja på de två svenska arbetsmetoderna kallar jag den som kommer från Genève för Dalcrozemetoden och den som gått via Tyskland och Danmark för Rytmikmetoden.

Dalcroze anser att man bör få barnet att skapa egna erfarenheter innan man lär ut regler. På så sätt upplever/förstår barnet varför man har satt upp regler. ”Hela metoden vilar på principen att teori följer praktik”(1997 s. 97).

Han sammanbinder tre olika läromoment för att sammanfatta Dalcrozemetoden. Dessa är:

Rytmik – Kroppens rytmisinne, och gehörets rytmisinne. Dalcroze övar upp muskel- och nervsystemet för att i tid och rum ge uttryck för dynamiska och formbara nyanser. Några exempel på övningar är:

Muskelavslappnings- och andningsövningar där eleven lär sig att slappna av till ett minimum av muskelspänning för att sedan gradvis öka den dynamiskt, och rörelseavbrott och avstannande där eleven lär sig musikaliska perioder och fraser genom att öva avstannande av rörelser och plötsligt stopp av rörelser.

Solfège – Sinnet för intervaller och tonhöjdsförhållanden (tonarter). Dalcroze beskriver detta moment som en påbyggnad av rytmikens övningar, där påbyggnaden blir att man använder rösten i kombination med rörelseövningarna. Till exempel i utförande av gång i takt där man betonar ettorna genom stamp, sjunger eleven en melodi. (Detta är det simplaste utförandet).

Improvisation – Kombinera rytmik- och solfègekunskaperna, med syfte att musikaliskt konkretisera dessa på klaviaturen. Till exempel att hitta på en melodi i tanken och sedan utföra melodin med komp på pianot.

Dalcroze hade år 1914 konstruerat 22 övningar så att varje övning i Rytmik fick sin motsvarighet i Solfège och Improvisation. Målet för honom var att öva upp det taktilt-motila (beröring-rörelseförmåga) sinnet och att få eleverna att överföra de musikaliska idéerna till instrumentet, både harmoniskt, rytmiskt, och melodiskt. (Verneresson, 2001)

Bachmann (1991) beskriver hur svårt det är att klargöra vad det är som gör en Dalcrozeexaminerad pedagog till just detta.

[...] for the Eurythmics teacher there is absolutely no manual pointing the way to follow in any given instance, day after day or week after week. Nor is there a list of exercises which might be held up as a blueprint of the method. Nor only does he organize his own personal course of work, he will also have invented for himself – and will continue this creative work as and when the need arise – most of the exercises that he sets in motion:
(sid. 42)

Med det menar hon att eftersom en rytmiklärare (Eurythmics teacher) hela tiden hittar på egna övningar för sin undervisning är det svårt att säga att rytmiklärare jobbar på ett visst sätt. Det enda sättet de jobbar på som de har gemensamt är att de alla arbetar med att aktivera kroppen.

von Bülow ansåg att ”den rytmiska arbetsprincipen” dessutom skulle ha en uppfostrande egenskap och kallade därför sin metod för RMU (Rytmask Musikalisk Uppfostran). Med uppfostran menade hon att eftersom rytmiklärare använder sig av en princip där inläring sker genom rörelse – föra och följa principen - och med medvetet användande av begreppen rum, tid, kraft och form får detta en personlighetsutvecklande verkan, vilket har en mentalhygienisk påverkan. Kort och gott ansåg hon att arbetsprincipen har en personlighetsutvecklande verkan. Von Bülow ansåg att en rytmikpedagog ska arbeta utifrån tre huvudgrenar, som står i förbindelse med varandra:

1. en metodisk (inläring av ett ämne)
2. en uppfostrande (personlighetsutvecklande, karaktärsdanande)
3. en terapeutisk (mentalhygienisk)

Mentalhygien var ett begrepp som kom fram efter första världskriget och syftade till att bibehålla eller stärka psykisk hälsa, med tonvikt på att förebygga allvarliga störningar eller insjuknande, samt att utveckla goda relationer människor emellan. Ord som karaktärsdanande, mentalhygienisk, terapeutisk, eller uppfostran används inte längre i beskrivningen av syftet med Rytmikpedagogiken. De uppfattningarna anses förlegade och passar inte in i en modern lärarutbildning. (Vernersson 2001)

2.2 Yttre ramar för undervisning i skola

Definitionen av en god arbetsmiljö är komplicerad att redovisa, beroende på att den är väldigt subjektiv. Sandberg (1996) försöker redogöra för hur musikämnet i skolan ser ut och vad för slags ramar skolan och läroplanen ger den enskilde läraren, så att denne kan utföra sitt arbete. Han delar in det i tre ramar som påverkar undervisningsprocesserna i musik:

Ideologiska ramar styr

Ekonomiska ramar begränsar

Juridiska ramar reglerar

Ideologiskt. Den ideologiska styrningen av skolans arbete utgörs av ett målsystem. Detta målsystem spelar en normativ roll genom läroplanen där syften, mål, innehåll, läromedel, arbetsformer och arbetssätt samt vilka kunskaper som eftersträvas föreskrivs. Men dessa målsystem saknar musikundervisningen i skolan på så sätt att läroplanen har en mer ideologisk funktion än en praktisk. Han menar att ur en arbetsmiljösynpunkt brister läroplanen i att definiera hur musiklärare ska arbeta för att genomföra och nå målen.

Ekonomiskt har musikämnet ett snävt tidsutrymme i skolans timplan. Lokalerna skiftar i kvalité, utrustning och antal. Det råder ofta brist på läromedel och det finns lite tid att planera. Klasserna är ofta alldeles för stora och schemamässigt för många, och ljudnivån blir mycket hög.

Juridiskt. Dessa ramar påverkar på så sätt att klassläraren har ansvar för musikundervisningen trots bristande kompetens i ämnet. Ämnet är dåligt representerat i lärarlag och lokal arbetsplan. Det finns brist på förståelse för musikämnets behov i skolans arbete, och det finns få möjligheter för fortbildning. Detta gäller främst i förskolan och upp till årskurs sex och påverkar barnens syn på ämnet musik när de senare växer upp. De får ingen djupare insikt i ämnet vilket resulterar i att de i senare årskurser har problem att förstå ord och begrepp som musicera, dynamik, puls, och rytm.

Dessa ramar står utanför klassrummet så att säga, men de påverkar arbetsmiljön för både musik- och rytmiklärare som undervisar i grundskolan. (Sandberg, 1996).

2.3 Vetenskapsteoretiska aspekter

Jag vill undersöka hur erfarna rytmikpedagoger skapar en god arbetsmiljö, och detta har jag gjort genom att använda mig av metoden kvalitativa intervjuer. Här beskrivs hur min undersökning har gått till vad gäller utskrift.

2.3.1 Grounded Theory

Allteftersom man analyserar och skriver förändras rapporten.

Forskningsfrågan formuleras öppet och antas kunna förändras under forskningsprocessen. Datainsamling och teorigenerering sker sedan parallellt. Olika datainsamlingsmetoder är också att tillämpa. Allt material skrivs sedan ut och ur detta genereras en lokal teori (Patel & Davidson 2003 sid. 32).

Kvale (2001) hänvisar till två amerikanska sociologer, Glaser och Strauss (1990), vilka startade skolbildningen som kallas Grounded Theory (lokal teori på svenska). Grounded Theory innebär att istället för att på förhand skapa Grand Theories, dvs. att bygga stora komplexa teorier som forskningen ska verifiera, utgår man från empiri och bygger sedan sin teori på de empiriska studierna.

I min studie innebär detta att jag först skaffade mig kunskap om ämnesområdet, sedan genomförde jag mina fyra intervjuer och skrev ut alla på papper, analyserade dem och därefter bildade jag mig uppfattningen om svaren på mina forskningsfrågor. Anledningen till varför jag skriver uppfattning är för att jag använde mig utav en hermeneutisk analysmetod. I det tillvägagångssättet är förförståelsen en viktig del i analysarbetet. Det är hur jag som forskare tolkar undersökningens material i motsats till vad jag tidigare vet om ämnet som diskuteras. (se även kapitel 3.5 avsnittet analys)

3 Material och metod

Som tidigare nämnts vill jag ta reda på hur rytmikpedagoger skapar en god arbetsmiljö, med andra ord en bra miljö för lärande. Därför vill jag intervjua personer som jag har fått respekt för om hur bra de lyckas med sina elever/studenterna. Jag valde ut tre av dem då jag är bekant med deras arbete. Den fjärde blev jag rekommenderad eftersom den personen kommer från en annan skola och är av ett annat kön.

För att genomföra den här studien har jag använt mig av en metod som kallas kvalitativ forskningsintervju. ”Den stora fördelen med kvalitativa intervjuer är deras öppenhet [...] Att intervjua är ett hantverk. Det följer inte metodregler som gäller oberoende av innehåll och sammanhang utan vilar på en kvalificerad forskares omdöme. [...] Resultatet av en intervju beror av intervjuarens kunnande, känslighet och empati.” (Kvale 2001, sid. 101).

Med detta menar han att det inte finns några standardregler för hur en sådan intervju måste se ut och att det som avgör ifall intervjun blir lyckad beror på hur duktig forskaren är vad gäller att få fram fakta om det ämne han undersöker. Alltså kan man med ganska enkla medel utföra en sådan här studie. Man bör däremot ha standardval av metoder för att klara av de olika stadierna i en kvalitativ intervjuundersökning. Jag redovisar detta i del 3.2.2.

3.1 Urval

Jag valde ut och tillfrågade fyra intervjupersoner, tre kvinnor och en man. Alla samtyckte till att medverka. Kvinnorna har alla gått sin rytmikutbildning i Malmö medan mannen gick sin rytmikutbildning i Stockholm.

3.2 Studien

Min studie gick till så att jag intervjuade fyra personer, där syftet var att ta reda på deras erfarenheter av hur det är att arbeta som rytmikpedagog och hur de uppfattade sin roll i att skapa en bra miljö för lärande. Här nedan presenteras mina grundfrågor, på vilka jag baserade mina intervjuer:

3.2.1 Intervjufrågorna:

Vad är en bra arbetsmiljö enligt dig?

För att få deltagarna att förklara med egna ord hur de vill att en lektion ska se ut och vad det är som gör att lektionen känns lyckad, enligt dem.

Hur gör du för att skapa en sådan?

Egna metoder och knep för att få lektionen till vad läraren vill att den ska vara.

Kommer du ihåg någon gång då en grupp elever inte har följt dina instruktioner?

För att få intervjupersonen att beskriva konkret ifall de har upplevt några problem.

Hur gör du då?

Beskriva metoder och knep för att förutse och förebygga upplevda problem.

Spelar miljön en roll, och i så fall hur?

Ur ett arbetsmiljöperspektiv få reda på om personen tycker att lektionslokalen och/eller byggnaden påverkar undervisningen.

3.3 Genomförandet av studien

Kvale (2001) menar att det finns sju stadier i en intervjubaserad studie och att dessa är:

Tematisering – undersökningens varför och vad

Enligt Kvale är det viktigt att man noga förbereder och tänker igenom vad syftet med undersökningen är, och varför man vill göra en intervjuundersökning på just det området. När man har etablerat en tillfredsställande grund för varför och vad man vill undersöka börjar man arbetet med planeringen.

Jag bestämde mig för att svara på ”varför” på det här sättet:

Jag vill belysa hur rytmikpedagoger arbetar för det finns för lite dokumenterat i detta ämne. Dessutom, för min egen del, ser jag undersökningen som en hjälp i skapandet av en egen god arbets- och lärandemiljö. Vad jag ska kräva av arbetsgivare och vad jag ska kräva av mig själv? Därmed svarar jag också på frågan ”vad”.

Planering – till vilken kunskap som eftersträvas

Det är viktigt att man planerar inför alla sju stadierna i undersökningen. Allt ifrån hur många personer man ska intervjua, var intervjuerna ska äga rum, när de ska äga rum, vilken kunskap som eftersträvas till hur man ska analysera materialet man får och hur man ska rapportera resultatet. Det är en lång och mycket utmattande process som i början av undersökningen brukar få forskaren att känna stor lust att diskutera och argumentera för/emot om materialet,

tills att han blir väldigt avtrubbad och kan verka lätt irriterad i det krävande arbetet med att analysera det hela.(Kvale 2001)

Jag ringde först varje person och frågade om de ville ställa upp på en intervju, och förklarade att det handlade om hur rytmikpedagoger förverkligar sina idéer. Alla svarade ja. Vi bestämde tidpunkter då intervjuerna skulle äga rum. Därefter skrev jag ner, i ett brev till varje individ, hur intervjuerna skulle gå till, hur jag skulle behandla materialet, och de huvudfrågor jag ville ha svar på (se bilaga 1). Jag förklarade i brevet att jag ämnade spela in hela intervjun på en inspelningsapparat och att jag sedan skulle skriva ner intervjun ordagrant. Efter detta skrev jag att jag skulle analysera det i uppsatsen men att intervjuerna i skrift inte skulle tas med i själva arbetet. Jag informerade dessutom att deltagarna skulle vara anonyma. I brevet stod också en bestämd överenskommen tid och plats för intervjun. Vid intervjutillfällena informerade jag personerna än en gång om hur jag skulle behandla det som skulle sägas. Alla var nöjda med detta och intervjuerna började.

Intervjuerna

Den första intervjun ägde rum kl.15.00 på Musikhögskolan i Malmö den 21 oktober 2005 i rytmiksalen, D-202. Intervjun varade ungefär i tjugo minuter, och efteråt upptäcktes att inspelningsapparaten hade slutat att spela in efter bara cirka tolv minuter. Vi gick igenom de sista frågorna igen under det att jag intensivt antecknade ner de viktigaste av vad intervjupersonen svarade. Hon fick se vad jag hade antecknat och var nöjd med vad jag hade skrivit.

Nästa intervju ägde rum kl. 15.15 den 27 oktober 2005 i deltagarens hem. Intervjun varade i tjuogoåttio minuter och blev tillfredsställande inspelad. Vi sade adjö och det hela var över på drygt en timme.

Den tredje intervjun ägde rum kl. 19.00 den 11 november 2005 i Borrby. Intervjun varade i trettiofem minuter och blev inspelad på minidisk. Även här misslyckades ljudupptagningen. Jag fick med ungefär två minuter. Resten har jag försökt att erinra mig och skriva ner i anslutning till intervjun.

Den fjärde intervjun ägde rum kl. 12.30 den 9 december 2005 i samma rytmiksal som innan, D-202, på Musikhögskolan i Malmö. Intervjun spelades in på en mp3-spelare och allting gick bra.

Utskrift

Utskriften av intervjuerna är till för att förbereda materialet för analys, vilket innebär att man överför från talspråk till skriftspråk.

Jag skrev ut alla intervjuer ordagrant och sedan förde jag in de viktigaste svaren i studien. För att det skulle bli så autentiskt som möjligt redigerade jag inte mycket av vad som sades utan klippte in hela svar.

Analys av materialet

Kvale (2001) beskriver analysarbetet såhär:

Det finns kanske läsare som i ett kapitel om analysmetoder räknar med att finna det magiska verktyg som äntligen ska uppenbara de skatter av dold mening som ligger dolda i de många sidorna dunkla intervjuutskrifter [...] Analystekniken är ett verktyg, som är nyttigt för vissa syften, relevant för vissa typer av intervjuer och lämplig för vissa forskare. Den centrala analysuppgiften ligger dock kvar hos forskaren, som ställer sina tematiska frågor i början av undersökningen och följer upp dem genom planering, intervjuer och utskrift. (sid. 170)

Detta lämnar mig kvar att analysera materialet på ett så bra sätt som möjligt. Jag försöker hitta tyngdpunkter i vad intervjupersonerna har sagt och stolpar upp meningar i deras svar och jämför dem med mina frågor angående studien.

Verifiering – intervjuernas generaliserbarhet, reliabilitet och validitet

Efter att ha analyserat materialet går jag igenom om ifall det jag har kommit fram till speglar verkligheten. Kan jag generalisera resultatet till hur rytmikpedagoger arbetar? Kan jag styrka dess mening? Kan jag säga att resultatet är av kvalité eller inte? Detta är det sjätte steget i en kvalitativ undersökning.

Rapportering

Detta är själva arbetet som jag skriver just nu. Rapporteringen har jag valt att göra i resultatdelen där jag går igenom vad intervjupersonerna sagt och analyserar deras svar. Sedan diskuterar jag slutsatserna i diskussionen.

3.4 Arbetet

Hur vet man om man är en kvalificerad forskare? När blir man en kvalificerad forskare? Kvale radar upp tio kriterier för hur en kvalitativ intervjuare ska vara. Dessa är:

Kunnig i ämnet som undersöks, strukturerande, tydlig, vänlig, känslig, öppen, styrande, kritisk, minnesgod, och tolkande.

Passar denna beskrivning in på forskaren? Hur vet man det? Kvale menar att man lär sig genom att göra intervjuer själv, och att man på det sättet får självförtroende i att intervjua. (2001) Kan man objektivt erkänna sig som en kvalitativ forskare? Man skulle kunna styrka sin kunskap i intervjusammanhang genom en förteckning över tidigare gjorda intervjuer. Som

forskare är jag ny och relativt oerfaren, men jag kan räkna upp ett stort antal möten, inte uttalade intervjuer, och samtal med andra människor som skulle kunna liknas med en kvalitativ intervju. I stil med att man vill veta vad en person tycker om en viss bil man ska köpa, eller kanske vilken musiksmak den personen har. Faktum är att man intervjuar personer ganska ofta, men skillnaden är att både intervjuaren och den intervjuade i en formell intervju är överens om att det under en bestämd tid som de spenderar tillsammans, pågår en intervju som handlar om vad den intervjuade tycker och tänker om ett känt ämne. Detta är en stressfaktor och gör situationen konstlad. Det blir forskarens uppgift att ta bort så mycket som möjligt av denna stress och leda samtalet på ett så naturligt sätt som möjligt. Detta tog jag i akt när jag förberedde mig själv och intervjupersonerna inför intervjuerna.

Kvar blir resultatet och det är där man kan urskilja ifall forskaren har lyckats få fram den kunskap om ämnet som han ville. Jag är nöjd med det resultat jag fick av att göra intervjuerna. Jag tycker jag lyckades få fram mycket bra resonemang och bilder av hur rytmikpedagoger arbetar för att få en bra arbetsmiljö.

3.5 Etiska överväganden

Jag använder mig av samma sju steg som tidigare för att redogöra för vilka etiska överväganden jag har gjort i varje steg i undersökningen.

Tematisering

Enligt Kvale (2001) bör syftet inte bara gälla det vetenskapliga värdet utan också förbättra den undersökta mänskliga situationen. Jag anser att mitt arbete i hög grad speglar en mänsklig situation och hoppas att den kan hjälpa andra och förbättra deras situation i deras arbete.

Planeringen

Det etiska problemet här är att erhålla undersökningspersonernas informerade samtycke, att säkra deras konfidentialitet, samt att överväga de konsekvenser som kan följa de intervjupersoner som deltagit. Kvale (2001)

Jag har informerat vad mitt syfte var med intervjuerna till varje intervjuperson och de har muntligt gått med på att medverka (se bilaga 1). Jag har förklarat att deras identiteter inte kommer att röjas i detta arbete och de konsekvenser som jag ser kan vara att de antingen blir upprörda, glada eller förvånade över det jag skrivit i min analys av deras uttalanden. Huruvida de ställer sig bakom mina slutsatser vill jag inte spekulera i, eftersom mina slutsatser är det jag redovisar.

Intervjusituation

Konfidentialiteten bevaras på så sätt att mina inspelningar som jag har tagit upp kommer att förstöras direkt efter avslutat arbete, vilket inkluderar opponering och dylikt. Ingen annan än jag själv och eventuellt en opponent, kommer att få lyssna till intervjuerna. Eftersom mina frågor ställdes för att få personerna att beskriva sin situation och verklighet så kan det hända att de ser annorlunda på hur de arbetar nu jämfört med innan. Detta är på så vis en god möjlighet för dem att analysera sitt eget arbete och få berätta vad de har upplevt, vilket sällan händer enligt min mening. Jag såg inte någon märkbar förändring i deras självuppfattning utan snarare en förklaring av vad de arbetar med. Självklart är det en speciell situation som orsakar stress, men ingen intervju avbröts på grund av att en intervjuperson känt sig illa till mods. Kvale tar upp den potentiella likheten mellan en forskningsintervju och en terapeutisk situation, men jag anser att om alla är medvetna om syftet med intervjun så blir det svårt att motivera något sådant. Det kan förekomma att personer, eftersom de berättar om sig själva och sitt arbete, inte vill bli för personliga. Detta förekom inte under denna undersökning.

Utskrift

När jag skrev ut intervjuerna använde jag fingerade namn. Det enda riktiga namn jag använde mig av var mitt eget, detta är för att behålla intervjupersonernas konfidentialitet. Nu är det så att det är omöjligt att få ned alla underliggande meningar som finns i en ljudupptagning på papper men genom att skriva ut alla intervjuer så sanningsenligt som möjligt med pauser och syftningshopp i meningarna vill jag visa upp deras svar. Jag fick tyvärr ta bort små oavslutade meningar då de inte blev avslutade och meningen inte framgick. Jag har valt att publicera svaren i deras helhet så gått det går eftersom jag vill visa vad personerna säger, och sedan analysera deras svar.

Analys

De etiska problemen i analysen är frågan om hur djupt och kritiskt intervjuerna kan analyseras, och om intervjupersonerna ska ha inflytande på tolkningen. (Kvale 2001) Det är en avvägning som är en svår balansgång. Jag använder mig av en blandning av hermeneutisk och Grounded –Theory-inspirerad analysmetodisk ansats. I det hermeneutiska tillvägagångssättet är förförståelsen en viktig del i analysarbetet. Där ska man skriva ut sina subjektiva erfarenheter och kontra det emot vad det undersökta materialet påstår. Jag anser att det är när man tolkar saker utifrån sig själv som nya kunskaper och nya sätt att se saker på uppstår.

Verifiering

Det är forskarens etiska ansvar att hela tiden verifiera den kunskap han/hon förmedlar i sin rapport. (Kvale 2001) Jag försöker att i så stor grad som möjligt komma fram till slutsatser om hur mina resultat överensstämmer med verkligheten.

Rapportering

För att bibehålla de intervjuade personernas anonymitet uppger jag inte deras namn utan att ha deras samtycke. Det enda jag publicerar är var de är utbildade och vilka skolstadier de undervisar på. Detta för att de inte ska behöva bli utpekade i sina respektive grupper eller på de institutioner de representerar.

4 Resultat

Man kan urskilja några begrepp som återkommer i varje intervju. Dessa begrepp är gemensamma för hur de här rytmikpedagogerna arbetar och för hur de skapar en trivsamt miljö för elever, studenter och sig själva.

Förberedelse

Alla intervjuer visar på hur väl förberedda alla är till i princip varje lektion de ska ha. De planerar alltid separat till varje grupp beroende på vad de tycker att den gruppen behöver.

Glädje

Alla delar en sorts positiv syn på det de gör. Detta gäller oavsett vilka förutsättningar de har, så som att de får byta sal inför varje lektion. Den positiva attityden gäller dessutom vad de förväntar sig av sina gruppers individer. De betonar vikten av att skapa glädje i att arbeta tillsammans.

Lyhördhet

De försöker alla lyssna och få fram gruppens egna idéer. Självklart står de själva bakom strukturen på lektionerna men de lyssnar på de olika individerna i gruppen och på vad de behöver för att komma fram och visa upp sig.

4.1 En god arbetsmiljö

Det visar sig att det finns två olika typer av arbetsmiljöer att ta hänsyn till. Den ena är den rent fysiska miljön i *rummet* som de arbetar i och den andra är den psykiska miljön, det *klimat* som finns i gruppen som de undervisar.

Det visar sig att lärarna har olika uppfattning om hur de vill ha den fysiska arbetsmiljön (rummet). En bryr sig inte riktigt om hur det ser ut, bara det finns de viktigaste sakerna som en stereo. En annan vill ha det mycket strikt och städat.

När det kommer till hur stämningen i gruppen ska vara är svaren dock mycket lika. Lärarna berättar om hur de försöker att locka fram det positiva i varje individ och hur de försöker få stämningen att vara så öppen och tillmötesgående som möjligt, för att få alla i gruppen att känna sig trygga i att det de gör kommer att bli erkänt av resten av gruppen.

4.2 Intervjuerna

Här redovisas varje intervjupersons uttalanden för sig med rubriker och sammanfattning. För enkelhetens skull är mitt namn, Lars, förkortat till L. De andra fingerade namnen som representerar varje intervjuperson är utskrivna.

4.3 Lotta

Lotta beskriver vad hon tycker är en bra arbetsmiljö. Det är då alla redskap som behövs finns tillgängliga i rummet hon undervisar i. Hon pratar mycket om att det är gruppens stämning som är viktig. När hon arbetar försöker hon avläsa individernas sinnesstämningar för att kunna påverka varje individ i gruppen till en bra stämning, som hon uttrycker det.

Lotta: [...] alltså fysisk kondition är väldigt viktigt. Det andra är att jag brukar titta på elever och se hur dom är, hur dom mår. Jag brukar alltid börja lektionen utifrån deras stämningar, oavsett vilken stämning det är så går vi runt och känner vår stämning var och en. Varje stämning är sann, så man kan inte bortse någon som kanske är lite deppig. Det måste man ta på allvar! Känner den här personen att den blir respekterad tror jag att det blir lättare att komma åt personen och lyfta stämningen, alltså allmänstämningen på lektionen, väldigt försiktigt.

4.3.1 Strategier för att skapa en god arbetsmiljö

Lotta beskriver mycket utförligt hur hon förbereder sig varje dag för att kunna vara på topp. Hon springer varje morgon för att som hon uttrycker det ”[...] har jag energi till att göra vad som helst.” Hon samlar alltså sig själv varje morgon klockan halv sju genom att motionera, då hon tänker på vad hon ska göra och hur hon ska ta gruppen. Det är ingen slump att hon arbetar med kroppen.

Lotta: Positivitet är det viktigaste i vårt yrke. Det finns ju inget annat. Vi är ju dömda till att bli positiva. Annars är det inte roligt. Jag menar, vad kul man har det när det är kul. Det lönar sig inte

att deppa, och ha tråkigt, absolut inte. Om man börjar bli trött på sitt yrke, så måste man göra någonting med sig själv. Antingen förnya sig genom att kanske gå på nå'n kurs, och titta på andra och prata med andra lärare. Hur de gör. Så att man kan förnya sig, ta upp nya idéer. [...] Har man ingen energi som rytmiklärare så är det lika med att... ja ... att sluta. Ändra, byta till något annat.

Mycket tid går åt att förbereda sig och planera övningar i Lottas lektioner. Det är en viktig del att vara bra förberedd.

Lotta: Jag gillar inte rutin, alltså så att jag upprepar exakt. Okej det är bra att ha lektioner i ryggraden. Det ger trygghet. Men jag vill kunna förändra, och göra olika saker beroende på eleverna. Vad de behöver just för stunden och sen göra min plan.

Det är ofta dom skrattar här hemma för jag sitter alltid och planerar. Det har jag gjort under alla mina år, visst nu kanske jag har rutinen så att det kan gå, men jag måste naturligtvis veta vad jag ska göra. Om det är två gånger kvar som jag ska ha drama kombinerat med nåt annat med eleverna. Det är mycket lättare nu att göra lektioner.

Sammanfattning av strategierna för att skapa en god arbetsmiljö är:

- Ha alla redskap framme i salen.
- Vara kroppsligt i balans genom att varje morgon motionera innan arbetet börjar.
- Man måste utstråla glädje och energi.
- Planera inför varje lektion.

4.3.2 Grupphantering

Här följer utdrag ur intervjun om hur hon hanterar grupperna. Lotta arbetar som en pådrivande ledare, men lyckas ändå hålla den balans som får personerna att vilja delta utan att känna sig påtvingade något. Hon börjar alltid med olika övningar för att få gruppen att våga göra saker tillsammans, som till exempel kontaktövningar vilka innebär att man aldrig arbetar ensam utan alltid har kontakt med någon i gruppen och rummet.

Lotta: Ofta i början av lektionen när de går runt i rummet, så får eleverna alltid känna, alltså gå i den stämningen de känner att de är i. Är det verkligen något allvarligt, någon människa som har något stort, så brukar jag alltid säga 'är det någonting, som ni känner som verkligen tar emot så säg det till mig.' Jag kräver absolut inte att varje människa måste delta i varenda övning, men de brukar delta ändå faktiskt.

[...] Jag vet inte... jag har en viss rutin, jag kan inte förklara hur, men de glömmet. Alltså först sitter t.ex. en människa ner, och sedan efter ett tag, när vi gör en annan övning, så ser jag på den människan att den piggnar till eller nåt. Då brukar jag fråga 'Kan du komma och [...] vara med nu?'. Då drar jag in den människan liksom.

Beroende på hur mycket gruppen behöver jobba med att känna sig trygga med varandra lägger Lotta in övningar för att arbeta med detta. Hon försöker medvetet skapa en trygghetskänsla i gruppen.

Lotta: Absolut! Det är det viktigaste. Att de känner sig bra, de känner sig trygga av att de... att de litar på varandra. Och då i början har vi en mängd olika övningar, trygghetsövningar, kontaktövningar. Alltid i början, men även senare. Det beror på, vid behov. Varje lektion kanske...

[...] Det är alltid överraskning, så [...] det blir mycket mer spännande. Det skapar spänning, för någonting som ska ske. Inte

så att 'ja, vi ska göra bla bla bla bla'. Det ska vara ... lite... ja, som jag sa, lite spänning, lite överraskning.

Sammanfattning av grupphantering:

- Låta eleverna känna in sin egen stämning för stunden.
- Ha trygghetsövningar i planeringen.
- Lägga in överraskningsmoment, utnyttja spänningen över att inte veta.

4.3.3 Strategier för att bemöta problem

Här beskriver Lotta hur hon hanterar de moment som kan uppstå när en person eller flera personer påverkar gruppen på ett negativt sätt. Hon ger bra och konkreta beskrivningar på hur hon gör för att snabbt återgå till lektionen, dessutom hur man ska hantera de personer som bidrar till den dåliga stämningen.

Lotta beskriver att hon alltid har en form på lektionen där huvudpunkten är att de ska lyckas göra någonting kreativt tillsammans.

Lotta: Ja [...] det är väldigt viktigt att jag gör sådana här gruppövningar. Någonting som absolut inte pekar ut en person utan att det är alla som gör någonting i rummet. Ganska mycket rörelse, alltså 'Följa John', eller t.ex. att de skapar någon gest, och sen tillslut gör en rörelseform av sina gester. Ja det finns ju massor av varianter på vad man kan göra, men att de samarbetar och gör nåt tillsammans på slutet.

Målet är att vi gör en massa övningar som trygghetsövningar, lite metrik, och sedan gör de någonting tillsammans i slutet. Och sen också avslappning, det måste det vara. Det är jätteviktigt.

Oftast handlar det om en eller flera personer i gruppen som påverkar ifall gruppen åstadkommer någonting på lektionen. Lotta tar upp exempel på hur hon brukar göra för att få en negativ påverkan på stämningen i rummet att övergå till positiv.

Lotta: Jo det är ju klart att det funnits sådana tillfällen, väldigt sällan, men det räcker ju med att en väldigt stark person vägrar,

och de som följer den starke personen på nåt sätt tappar koncentrationen. Då kan det förekomma att den stämning som jag inte ville skapa, blir verklighet.

Jag kommer ihåg en teatertjej, det vill säga, hon gick i en teatergrupp. Jag märkte att hon påverkade hela gruppen, så jag frågade den här personen ”om du inte vill så behöver du inte sitta här, gå någon annanstans”, ”Nej jag vill sitta här”, svarade hon då. Naturligtvis påverkade det de andra, men jag har ett sätt som jag brukar använda då jag nonchalerar totalt den människan. När den människan inte vill, kostar det mig så mycket energi. Då måste man ändra uppmärksamheten, vända, på nåt sätt att inte bry sig. [...] Och sen ta gruppen på nytt så att de glömmet den här personen som sitter. Hon som sitter kanske inte känner sig bra och vill kanske vara med igen då. Om det inte hjälper så kan man alltid prata efteråt. Frågar vad som har hänt och tar det på allvar. Hennes olust beror säkert på någonting som har hänt.

Lotta använder sig utav små knep för att själv inte bli för påverkad av en dålig stämning. Det viktigaste är att ändra gruppens uppmärksamhet på något annat.

Lotta: Jo, jag brukar alltid ändra riktning. Jag går bort från den situationen jag har varit i, alltså att jag går bort till en annan hörna i rummet kanske. [...] Så att alla blickar vänds bort från den personen. Att inte stå på samma plats, och dessutom att få eleverna att ändra sina vägar. Jag brukar alltid säga ’hitta din egen väg, tänk inte på den förra vägen.’ Om det är något obekvämt, bara ändra. Då är det bra ifall dom går i någon puls. Att de plötsligt går tillsammans i puls, att de går i åttapuls och byter riktning nästa åttapuls. Hitta fokus någonstans. Gå mot en fokus, och rikta ögonen mot en punkt i rummet för att på nåt sätt samla uppmärksamheten till något helt annat, antingen med blicken eller med hörseln.

Sammanfattning av strategier för att bemöta problem

- Ha övningar där de måste samarbeta, och avslappningsövningar.
- Behandla personer som påverkar negativt på ett rättvist sätt, genom att inte ödsla tid på det under lektionstid be dom sitta ner, och sedan följa upp efter lektionen.
- Ändra riktning i rummet. Få uppmärksamheten på annat håll.
- Fysiskt ändra plats i rummet och ”glömma bort” störmomentet.

4.4 Sara

Skillnaden mellan en bra arbetsmiljö och en dålig beskriver Sara som två olika klimat. Det bra klimatet är stödjande och det dåliga är ett slags försvarsklimat.

Sara: En bra arbetsmiljö... Alltså den präglas ju utav lust. Att man har kul och att man har lust till att lära. Och att man har fokus på rätt ställe, vilket då med ett annat ord skulle kunna kallas för arbetsro. Det låter så stillsamt, men det är egentligen det det handlar om. Man har ju arbetsro när man har fokus på rätt ställe. Det behöver ju inte innebära att alla sitter knäpptyst i ett klassrum och jobbar, utan man kan ju ha arbetsro när man är fokuserad på det man ska göra även om det inte är knäpptyst. Sedan tycker jag att man har en bra arbetsmiljö när man har en tillåtande atmosfär, med ett stödjande klimat.

[...] med ett stödjande klimat menar jag att man har en tillåtande atmosfär[...] att det är ganska högt i tak så att barnen känner att man har utrymme för deras idéer och kreativitet. Att man vågar bjuda på sig själv, och [...] vågar misslyckas och göra bort sig. Ett stödjande klimat innebär ju då att man är trygg. Skillnaden är då ett försvarsklimat, där man måste försvara allting man gör. Ett stödjande klimat är då man blir buren utav dem som är med i gruppen, så att dina idéer blir genomförda och du blir accepterad.

4.4.1 Strategier för att skapa en god arbetsmiljö

Sara ger inga konkreta exempel på hur hon själv förbereder sig, utan hon koncentrerar sig på vad barnen behöver. Detta är ett slags förberedelse där hon tänker igenom och lägger upp varje lektion utifrån vad hon tycker barnen behöver. Hon har ett arbetssätt som går ut på att läraren tar ansvar över vad som händer på lektionen, och det är upp till den vuxne att se till att det blir som det var tänkt.

Sara: [...] i skolan som är ett ställe dit man är tvingad att komma, kan man inte välja att inte komma om man känner sig obekvä

där. Då är det vi vuxna som har ett ansvar att skapa en bekväm atmosfär för alla. [...]

4.4.2 Grupphantering

Här beskriver Sara hur hon hanterar grupper. Mycket handlar även här om att man som vuxen gör så att barn får umgås med så många barn som möjligt, och att de lär sig att det inte är farligt att göra saker tillsammans. Hon visar tydligt att det är okej att bjuda på sig, eller göra bort sig inför andra, genom att själv bjuda på sig. Då man som vuxen lyssnar på och tar fram positiva beteenden gör att gruppen tar fram positiva beteenden av varandra, enligt henne.

L: Hur gör du för att få barnen att känna sig trygga med varandra?

Sara: Det handlar ju dels om att man som vuxen ger signaler till det här. Att man är lyhörd för dem och deras idéer. Att det inte bara är jag (läraren) som har rätt att prata här o.s.v. utan allas idéer är välkomna. Det skapar ju ömsesidig respekt mellan den vuxne och barnen, men också mellan barnen.

Visar jag att jag lyssnar på dem, så tar de åt sig det och lyssnar också på mig, och varandra. Där måste man som vuxen ta ett ansvar för att skapa det här klimatet, och det handlar ju om att man tar ansvar för gruppen på nåt vis. Att man jobbar med att varje individ blir viktig, och det är ju liksom en grundgrej i rytminen att jag är en viktig del av en grupp. Att mina idéer tas tillvara för att i nästa stund är det jag som stödjer någon annans idéer. Och att man som vuxen då är noga med att man är på ett sätt så att barnen upplever att alla duger till alla. Att man, som elev då, inte behöver lägga energi på att bevaka sin plats i gruppen, att inte behöva bevaka att min bästis sviker mig nu, eller bevaka att jag inte ska bli utanför.

För att skapa den här miljön där alla duger åt alla jobbar Sara på så sätt att hon hela tiden skapar tillfällen då barnen/eleverna måste arbeta med nya barn. Först jobbar barnet med den

ena och sedan på en given signal ska det jobba med någon ny. Detta planerar hon in i varje lektion.

Sara: Alltså i rytmiken jobbar jag jättemycket med det här. Jag gör slumpvisa indelningar på olika sätt när jag arbetar. Jag säger aldrig 'ställ er två och två', eller 'välj en kompis du vill jobba med', utan mycket signaler som talar om för barnen 'ställ er vid närmsta kompis'. Så gör man en grej tillsammans med den kompis en kort stund, och sen en signal för att hitta en ny kompis. Ta den närmsta kompis. Så man ska inte jaga sin bästa kompis hela tiden, och att barn måste bli trygga med det här att jag vet att jag kommer bli vald, alla duger till alla.

Det handlar om den vuxna. Man kan ju inte bara förvänta sig att ett barn bara ska [...] ta vem som helst, för det gör de inte. Då är det vi vuxna som har ett ansvar att skapa en bekväm atmosfär för alla. Och det tror jag att man kan göra på det sättet.

Sammanfattning av grupphantering

- Skapa respekt mellan lärare – barn, och barn – barn, genom att vara lyhörd för barnens idéer.
- Gör alltid slumpvisa indelningar i grupper.
- Låt alla göra saker med alla. Inte bara med sin bästis.

4.4.3 Strategier för att bemöta problem

Hon ser ett problem då barn mister koncentrationen på vad de ska göra ibland. Hon försöker då vända det till någonting positivt och sedan ge beröm då barnet klarar det bättre. Hon tänker mycket på att ha struktur på lektionen och med hjälp av den minska de moment då barnen kan tappa koncentrationen.

Sara: Det upplever jag ganska sällan, att barn säger nej fy så tråkigt det här vill jag inte göra. Utan det som händer mer är att barnen kanske har svårt att hitta fokus. T.ex. att det pågår något

annat, eller att det är spel mellan barnen. Att dem har svårt att hålla sig inom givna ramar och flappar loss. De kan också vara väldigt glada och spända på vad de ska få göra men har svårt att hålla sig inom givna ramar. Så därför är det ju också viktigt hur man då skapar... alltså hur man lär dom att hitta fokus. Då är ju struktur något jätteviktigt för att skapa en bra arbetsmiljö. Det är ju struktur.

Sara har struktur på sina lektioner på så vis att barnen ska lära sig hur lektionen börjar och slutar så de alltid vet vad som förväntas av dem. Detta skapar mer ordning under lektionen. Dessutom planerar hon in överraskningsmoment för att hålla kvar barnens uppmärksamhet, likt Lottas strategi.

Sara: [...] Att lektionen börjar likadant och slutar likadant, det skapar ju ramar. Så barnen vet vad dem kan förvänta sig, och barn är ju trygga då de vet vad som ska hända. När det är nytt hela tiden, alltid, och då man inte heller är konsekvent som vuxen, då blir barnen otrygga och 'flippiga'.

[...] Lektionen börjar utanför rummet. [...] Alltså in i rummet på det viset så det blir inget tillfälle att springa runt och stöka. Utan man kommer in, bildar en ring, och sjunger 'hej-låtar' och 'namnlåtar', och sedan att man har en struktur på vad som händer sen, och att det i lektionen finns utrymme för det här med överraskningsmoment. Därför det behöver barn också. Innanför de här givna ramarna så måste jag explodera ibland, för att jag ska liksom väcka dem och hålla deras fokus. Men är det bara explosioner hela tiden så blir dem helt förvirrade. Ja förvirrade och förvildade. Så innanför de här givna ramarna så ska det vara något sånt här "poff".

Hon tycker att det är självklart att man som vuxen ska ta det ansvaret att få eleverna att uppskatta den tid de arbetar tillsammans. Detta gör hon genom att vara uppmärksam på vad som händer i gruppen samtidigt som hon leder den. Hon tar hand om eventuella störmoment

inte genom att direkt säga att det inte tolereras utan hellre att få eleven att vilja göra bättre ifrån sig.

Sara: Jag försöker då vända det till det positiva. Att istället för att säga till barnet att så får det inte göra, så säger jag t.ex. Ojdå, nu gjorde du inte som jag sa att du skulle. Nu gör vi det igen och så ska jag se på dig om du kan. Då vet barnet att jag tittar just på det, och att jag har förväntningar, och tror på barnet. Att barnet klarar av uppgiften. Och sen är det viktigt att ge beröm då barnet klarat av det. Man måste uppmärksamma det positiva. Om jag bjuder på mig själv så bjuder dem på sig.

Om flera barn gör tvärtemot vad hon instruerar går hon in och är vuxen. Det är viktigt att få barnen att förstå att de är delaktiga i vad som händer.

Sara: Det brukar inte hända, men då får man stoppa lektionen och samla barnen i en ring och fråga, 'tycker ni det här fungerar?' Oftast säger barnen nej och då brukar jag fråga 'Nej, och vad är det som inte fungerar?' Att man då går in och är vuxen, helt enkelt. Och då följer ju såklart kommentarer från barnen som t.ex. ja, men han gjorde så. Men vad gjorde du då? Får man fråga då, så man gör barnen uppmärksamma på att dom är lika delaktiga i det hela som deras kompisar. [...] Det hela handlar om att man är tydlig. Att man har tydliga regler.

Sammanfattning av strategier för att bemöta problem

- Att ha struktur på lektionen i form av ramar. Lektionen börjar likadant hela tiden, och slutar likadant hela tiden.
- Överraskningsmoment för att fånga eleverna.
- Vänd otrevligheter till det positiva. Ha förväntningar på att barnen klarar av uppgifterna.
- Uppmärksamma det positiva genom beröm.
- Att vara tydlig i sin roll som vuxen. Tydlighet i vad man vill.

4.5 Bosse

Eftersom min inspelning av intervjun med Bosse inte blev helt och hållet inspelad följer här en sammanfattning av intervjun.

4.5.1 Sammanfattning av intervjun

Bosses syn på vad en god arbetsmiljö är ett stort och rymligt rum där alla saker han behöver får plats samtidigt som det finns plats att röra sig. Han lägger inte fokus på gruppens sätt att uppfatta varandra eller interagera, istället ligger hans fokus på att få grupperna att testa på hans sätt att arbeta. Han beskriver inte sitt sätt att arbeta på något konkret sätt utan det som framgår av intervjun är att han har en avslappnad attityd gentemot det som försiggår i rummet. Det som händer på hans lektioner är inte på största allvar utan helt enkelt bara ett sätt att lära sig musik.

Han jämför skolorna han har arbetat på vilket skulle kunna tyda på att hans uppfattning om hur man skapar en god arbetsmiljö inte främst ligger hos rytmikläraren utan mer på hur arbetsplatsen (det vill säga skolan) styrs och hur lokalerna ser ut. Detta skulle kunna bero på att han inte förstod syftet med intervjun eller att han inte har reflekterat över sin egen roll i att skapa en god arbetsmiljö.

4.6 Klara

4.6.1 En god arbetsmiljö och strategier för att skapa en god arbetsmiljö

Klara tycker inte att man som lärare kan utvärdera om arbetsmiljön i gruppen är god eller inte. Hon kan däremot försöka gissa genom att titta på om gruppen verkar vara glada och genom att observera deras beteende med varandra. Salen ska vara ändamålsenlig, och ren. Hon börjar med att presentera vad ämnet innehåller och vad de ska göra under den tid de spenderar tillsammans, och tycker att alla ska veta vad kursplanen säger om vad de ska göra på ”rytmiktimmarna”, för då vet alla vad målet med kursen är. Det är ett underlag till att skapa en god arbetsmiljö, anser hon.

Klara: Det måste vara ändamålsenligt, det rum som man ska jobba i. Vad det nu kan vara. [...] men arbetsmiljön, det är ju att man ska presentera sin verksamhet så alla vet vad det är man kommer in till. Vilket ämne man har, och här måste man följa kursplanen. [...] Det är ett underlag för att man ska kunna arbeta, det är en förutsättning för att man ska kunna arbeta. Jag ska känna till och veta vad som står i kursplanen och följa det, och studenterna ska också göra det [...]

Klara observerar vilka individer som finns i gruppen och försöker gissa vilka som passar att jobba med varandra. Till grupparbeten söker hon några starka och påhittiga personer som kan komma med bra idéer och sedan parar hon ihop dom med andra som inte är lika vana att komma med idéer.

Sen... ja att man ska veta vad det är för ett ämne man har, och sen ska man se till att gruppen kan samspela, men jag måste också som lärare se vad det är för olika individer. Så när de ska göra grupparbeten så försöker jag placera personer tillsammans som jag vet att några är starka, några lagom starka, och några svagare så att det blir en bra gruppering.

L: Hur menar du starka?

Klara: Ja, starka i påhittighet. [...] Inte såna som kör över folk, utan att dem är starka. Jag vet att det kommer idéer, och så lär man av varandra. Och så förutsätter jag också att människor är friska och snälla mot varandra. Det är också en grundplåt. Sen när man pratar om rummet så måste ju det också vara på ett sätt så att man vill göra saker och ting. Då försöker jag... städa undan grejer så att det är så lite som möjligt, men att det är möjligt att flytta fram det man behöver.[...]

Sammanfattning av en god arbetsmiljö och strategier för att skapa en god arbetsmiljö.

- Rummet ska vara ändamålsenligt.
- Presentera vad man ska göra med hänvisning till kursplanen.
- Ta hänsyn till vilka individer som passar med vilka. (Starka – mindre starka)

4.6.2 Grupphantering

Klara försöker att få grupperna hon undervisar att, som hon uttrycker det, slängas in i grejer. Dessa grejer hon nämner är de olika övningar som hon använder sig av när hon undervisar. Hon jobbar hela tiden med att få grupperna att släppa loss, men det brukar tyvärr inte ske förrän vid redovisningarna i slutet av kursen. Hennes utgångspunkt i hur hon hanterar grupperna är att de ska lära sig, och få långvariga kunskaper om ämnet musik. Hon beskriver det som en självklarhet att det hon gör är ett väldigt bra sätt att lära sig på. Detta tror jag smittar av sig på grupperna på så sätt att de känner sig motiverade till att också förstå det hon vet.

L: När du får en grupp från början. Alltså människor som inte känner varandra sen innan. Hur jobbar du för att de ska kunna känna sig kreativa och få utrymme för det?

Klara: Mmm... Det tar ju ganska lång tid innan människor kommer loss. [...] precis när de är på väg att sluta här på skolan efter två terminer det är ju egentligen då jag skulle vilja ha börjat arbeta med dem. Så lång tid tar det nästan, [...] att de vet var de har

varandra när de gör saker i den här situationen, inom ramen för det här ämnet. För just det här när man visar upp sig är ett tydligt tecken på de... ja vilka de är. Och hur jag gör för att skapa det här, det är ju att jag följer den plan – det är ju flera lärare som har skrivit kursplanerna, och då tänker man ju ofta med det här med att de ska komma igång.

Hon förutsätter att folk inte behöver veta vad eller varför de gör de olika övningarna. Detta grundar hon på sin erfarenhet av att jobba på det här sättet. I stil med Dalcroze tanke att teori ska följa efter praktik. (se sid. 5)

Hon har varit med om att många har kommit tillbaka och sagt att de inte förstått tanken med övningarna förrän flera år efter.

Rytmikämnet och rörelsetimmarna innebär ju ibland att man bara gör saker utan att förklara det, därför jag (läraren) vet att lärandet överhuvudtaget är bra. Det fungerar bra om man sysslar med sådana saker, att man inte alltid analyserar [...] eller förklarar helt klart och tydligt innan man sätter igång med övningar. För man måste slängas in i grejer [...].

Jag tror att blandningen mellan det och sen att man får veta varför, [...] när huvudet och kroppen har varit med om något så får man resultatet efter lång tid. Men när det är en yttlig kunskap då fattar man direkt. Yttlig på det sättet att det redan finns en lång erfarenhet utav det. Då behöver man inte gå in på saker och ting heller. Det jag redan kan behöver jag ju inte lära mig så att det känns färdigt.

Klara beskriver rummet som om det speglade personligheten hos läraren. Detta kräver då att rummet är lärarens rum. Men det är en intressant tanke om att folk som kommer in i ett rum omedvetet eller medvetet bildar sig en uppfattning om vem ledaren är genom att observera hur rummet ser ut.

Klara: Ja, om man tänker på att det här rummet är ganska strikt, och så. Det ska vara ordning på grejorna. [...] man får en form utav respekt för det, för här är det någon som håller ordning på

saker och ting. Men hänger gardinerna lite hursomhelst, och det kanske är mycket saker, ja då är det så mysigt säger man ju då. Det här är ju inte mysigt (strikt städat) att komma in här. Det är bara rent. Så det är klart att det påverkar.

Sammanfattning av grupphantering

- Gör först, analysera eventuellt sedan.
- Se och uppmärksamma vilka de olika individerna i gruppen är.
- Vara medveten om hur olika vi som individer fungerar.

4.6.3 Strategier för att bemöta problem

Åldern är till fördel för Klara när hon undervisar. Hon tror sig vara tillräckligt gammal för att folk som hon undervisar accepterar henne som ledare. En liknelse med andra sätt att umgås tas upp för att beskriva förutsättningarna i hur man som lärare kan se på sin verksamhet. Inställningen till det hon gör genomsyrar hennes svar. Ingenting är på allvar, men allting är det ändå. Detsamma gäller också hennes sätt att undervisa. Allting hon gör och säger är inte heller på blodigt allvar. Så även om någon motsätter sig eller kritiserar henne öppet tappar hon inte sin ledarroll.

Klara: Kommandot? Ja, dels har jag ju åldern inne för att ha kommandot oftast. Det är en åldersfråga och [...] en erfarenhetsfråga. Det här är inte på blodigt allvar någonsin när jag arbetar, fast det är det. Men det är inte på blodigt allvar för att om det är någon som ställer en krävande motfråga, eller motprestation, eller verkar oförstående, så känner jag inte att jag har ramlat av vagnen för det eller att vi har bytt lokförare. Det är ungefär som om man sparkar boll och så är det någon som går av planen. Varför gör du det? Man måste ju vara precis vanlig, varför går du av planen här? Vi måste ju vara elva i laget ju.

Lika lite allvar sätter hon på sig själv och vad det är hon säger. Det viktigaste är att anpassa sitt språk till vilka det är man undervisar. Om man till exempel undervisar ungdomar använder man sig av ett annorlunda språk i jämförelse med vuxna.

Om de inte följer instruktionerna... ja, då kan jag ju rannsaka mig själv också och så tänker jag 'oj, det här var skumt'. [...] Så kan man säga någonting rent ut som till exempel. 'Ja om vi gör såhär istället, ah vi skiter i det vi gjorde nu. Vi struntar i det. Jag ville bara testa en sak, men det får jag gå hem och tänka över.' Och det kan man säga när man är på den här nivån (Universitetsstudenter). Då kan man arbeta så, därför att vi är på samma plan egentligen, fastän att det är jag som slänger ut massa grejer på golvet. Men vi ska titta på dem från samma håll. Så det är inte bara jag som bär skulden där, utan det är ju hela gruppen eller individen. Det är klart att jag ska vara hjälpredan för att de ska förstå de här sakerna som presenteras.

Hennes trygghet i ledarrollen gör att hon är beredd att förändra och ifrågasätta sig själv i arbetet med studenterna. Hon beskriver en situation när en person påverkade "klimatet" negativt på en lektion. Det som är märkbart är hennes sätt lösa det. Till skillnad mot de andra intervjuade kvinnorna så förklarar hon hur hon vill att individen ska bete sig när hon är på lektionen.

Lotta ägnar sig åt en form av ignorering och Sara använder sig av individens ansvar i förhållande till gruppen.

[...] Någon gång hade jag en... det var ett par, och de visade alltid hur tigha de var som par också på lektionerna [...] flickan i församlingen där, hon skulle inte vara med på de här sakerna. Hon hade bestämt sig för att allt detta med rörelse och rytmikpedagogik var av ondo. Och det gör ju ingenting att man tycker det, egentligen. Absolut inte, men hon störde hela tiden stämningen och allt som skulle göras. Hon kunde väl inte ta sig an uppgifterna. Ändå var det ett öppet klimat så hon skulle kunna ha kommit med konstruktiv kritik, eller pratat med mig [...].

Då gjorde jag så att jag stannade av alltihop och sa att nu är det så här att medan man är innanför de här väggarna så köper man grejerna, och så är det för alla. Det är så kort stund och så liten

del av ens liv. Men man måste förlita sig på att det som görs här bygger på långvarig erfarenhet. [...] Det är inte av en slump vi har det här arbetssättet. Man kan köpa det för den korta stund, 80 minuter och sen ett antal veckor då, men sen så fort man kliver utanför dörren så får man gärna räcka ut tungan åt både ämnet och mig, för det struntar jag fullkomligt i. Man kan ligga på golvet och skrika och säga att man hatar allt, men här innanför väggarna köper man det, och då bjuder man till. Sedan så fortsatte jag lektionen. Det är ju arbetsmiljön, klimatet där.

Sammanfattning av strategier för att bemöta problem.

- Ingenting är på blodigt allvar, men samtidigt så är det på allvar. (Inställning)
- Lita på sin erfarenhet.
- Avbryta lektionen och klargöra vad Klara förväntar sig av personen.

4.7 Sammanfattning

4.7.1 Gemensam sammanfattning

Det som sammanfattar alla deltagarnas svar på hur de förverkligar sina idéer är deras sätt att förbereda sig själva. De har en inställning till vad de gör, som gör att ingenting annat är relevant. De är oerhört målinriktade och genomtänkta i hur de ska arbeta i varje lektion. Men det betyder inte att de bara gör samma sak hela tiden. De förnyar sig nästan alltid, och förberedelsen spelar en stor roll.

Ordet "Glädje" sammanfattar också hur de beskriver vad de främst vill att lektionerna ska präglas av. "Lust till att lära", "positivitet är det viktigaste i vårt yrke." De arbetar på ett annorlunda sätt och därför är det viktigt att genomföra arbetssättet med övertygelse. Det är mycket viktigt att som rytmikpedagog våga bjuda på sig själv för att kunna skapa en trygg stämning.

De skapar en bra miljö i rummet och gruppen genom att de går in för att få individerna i gruppen att känna sig bekväma med varandra, så att de kan arbeta och utföra uppgifter tillsammans. Den enda som inte uttryckte sin ambition att få grupperna att känna sig trygga var Bosse.

I varje lektionsplanering ska det finnas utrymme för eget skapande. Det är viktigt med givna ramar, så alla vet hur lektionerna börjar och hur de slutar. Planeringen av de uppgifter som gruppen ska göra är mycket genomtänkt, sett både utifrån ett socialt och utifrån ett musikaliskt perspektiv. Gruppen ska lära sig att arbeta tillsammans i musikaliska "lekar". Därför måste klimatet i rummet präglas utav en positiv attityd och trygghet. De beskriver mycket ingående hur de arbetar för att få den känslan i varje klassrum de går in i. Bland annat jobbar det med trygghetsövningar och kontaktövningar.

4.7.2 Enskilda sammanfattningar

Lotta börjar alltid med att fråga om vad de lyssnar på för musik, och ”att deras musik är jätteviktig för mig”. Hon vill att de ska känna att deras musik, vilket är mycket personligt, är något som är viktigt att ta fram. Varje individ ska kunna känna att de ska kunna avslöja den delen. Hon utgår alltid från vad hon anser gruppen behöver. Hennes start på en lektion är att de går runt i rummet och känner in sina egna stämningar, om de är glada eller ledsna.

Sara försöker alltid vända störmoment till det positiva. Hon försöker att få barnen att agera som barn gör och leda dem mot en positivare utgångspunkt. ”Bjud på dig själv så bjuder barnen tillbaka.” Ramar är viktiga att lära barnen enligt henne. Detta skapar en trygghet hos barnen att veta vad de olika momenten betyder. Lektionen startar och slutar alltid likadant.

Det som skiljer den manliga läraren från de kvinnliga är att han varken pratar om hur han uppfattar sina grupper eller hur han arbetar rent konkret. Bosse beskrev hur han hade det på den skolan han jobbade vid tillfället. Det verkade som om hans inställning till det han gjorde var att han förklarar fakta och det var upp till gruppen att förstå det eller inte. Han var inte så intresserad av att alla i gruppen skulle trivas, utan gjorde det han hade tänkt göra utan att reflektera över hur det påverkade gruppen.

Klara däremot utgår från att hon inte kan veta om det råder en bra arbetsmiljö. Hon jobbar aktivt med övningar precis som de andra intervjupersonerna och tror sig se hur stämningen är på hur deltagarna ser ut och hur de beter sig. Hon tycker det är en fråga om inställning från alla deltagare i rummet som avgör om arbetsmiljön blir bra eller dålig. Alla individer i rummet har möjligheten att påverka hur klimatet blir.

5 Diskussion

I detta kapitel diskuteras vad som har kommit fram i studien i förhållande till vad som ursprungligen ville undersökas.

5.1 Hur jobbar rytmikpedagoger

I jämförelse med hur rytmikpedagoger enligt Bachmann (1991) varje dag och vecka funderar ut nya övningar (se sid. 6) stämmer dessa mycket väl in på vad mina resultat har visat. Alla rytmikpedagoger hittar på sina egna sätt att undervisa, för det finns ingen absolut manual för hur de ska arbeta. Övningarna hittas på allteftersom pedagogen undervisar och har i mål att vara skraddarsydd för vad just den gruppen de planerar till behöver. Den manliga rytmikpedagogen som är utbildad på Kungliga Musikhögskolan i Stockholm lägger inte lika stor vikt på hur grupperna han undervisar ”mår”. Han planerar inte medvetet in övningar för att hjälpa gruppen att samarbeta. Däremot lägger alla de kvinnliga pedagogerna som är utbildade på Malmö Musikhögskola stor vikt i att få grupperna att arbeta tillsammans och våga ”släppa loss”. Detta kan vara på grund utav hur de är lärda till att undervisa. Beroende på utbildningens utformning, utövning och historia undervisar dagens rytmikpedagoger olika. Eller så är det ett fenomen av könslig karaktär. Beror det på att den manliga pedagogen tänker annorlunda i jämförelse med de kvinnliga på grund utav att han är manlig? Det är en svår fråga att svara på. Mitt arbete är för litet för att verifiera det men med tanke på hur olika undervisningstraditionerna är i Stockholm och i Malmö (se kapitel 2) kan jag med mitt arbete påstå att beroende på var pedagogen är utbildad i Sverige undervisar han/hon på olika sätt fastän de har samma grundtanke. Detta är ett resultat av utbildningarnas ursprung.

För att kunna jobba med rörelse måste folk känna sig villiga och trygga med att visa upp sina rörelser inför andra människor, eftersom rörelse är lika personligt som rösten. De båda skolorna (i Stockholm och Malmö) använder sig alltid finurligt nog av musik för att få sina grupper att arbeta musikaliskt. Målet är att lära sig musik, men det behöver inte innebära att målet är sist i utvecklingen. Det pågår medan man umgås i grupp så att säga. Intrycket från studien visar att rytmikpedagoger från Malmös skola arbetar mer medvetet med grupparbete än de från Stockholms skola gör. Detta stämmer överrens med hur de båda metoderna har utvecklats. (se kapitel 2.1.4)

5.2 Yttre ramfaktorers påverkan

Sett ifrån perspektivet att förutsättningarna till stor del styr arbetet med musik i skolan, så klarar sig rytmikpedagogerna bra. Det verkar som om det enda de behöver är en sal och de instrument som de använder vid undervisningstillfället. Sandberg (1996) målade upp en mycket kritisk bild utav hur grundskolan tar tillvara på musikundervisningen, men denna bild framträder inte i mina resultat. Mina informanter pekar mer på att det som behövs är en bra inställning och en positiv syn hos lärarna på vad de sysslar med, och att det i sig kan vara nog för att få en väl fungerande undervisning. Visst spelar rummet roll för undervisningen, men det går alltid att planera om, så att allt ändå fungerar.

Detta resultat är inte helt sanningsenligt tror jag. Visst kan man ha den inställningen, och självklart blir undervisningen på så sätt som man själv gör den till, men min erfarenhet är att grundskolan ser ut på ett annat sätt nu än för tio år sedan. Man kastas in i en sal på cirka tjugo kvadratmeter där tre skåp, en flygel, tjugosex gitarrer, två elbasar, tre elgitarrer med mera ska få plats tillsammans med tjugosex stolar, tjugosex elever och läraren. Det lämnar tyvärr inte mycket utrymme för rörelse. Skolan är mycket mer stressig nu än förr, enligt min åsikt. Läraren ska agera mentor till tretton elever som alla har olika behov av hjälp eller stöd, och läraren ska dessutom vara medlare mellan elever som bråkar. Man ska vara som en polis på rasterna och se till att eleverna sköter sig och inte hittar på något dumt. Sedan ska man som lärare/mentor också ha koll på hur det går för eleverna i andra ämnen, så att ifall det börjar bli sämre resultat snabbt kunna ingripa och skriva åtgärdsprogram. Detta innebär i praktiken fler samtal till föräldrar respektive rektorer för att bestämma möten, formulera blanketter och jaga fatt i eleverna och se till att de följer det man har kommit överens om. Var ska man dra gränsen för hur mycket man orkar med? Inställningen att allting går bra, bara man är villig att ha en positiv syn på allt och vara flexibel nog att ändra sig själv, bäddar för att man bränner ut sig om man inte vet hur det ser ut i skolmiljön. Skolan kräver mycket mer av läraren än att bara ha kunskap i sitt ämne. Klart att man ska ändra på något som inte fungerar, men man måste ha i åtanke att man är ensam när man undervisar. Jag väljer att citera Klara ur hennes intervju. ”Men det var det som var problemet i början, när man inte får respons som lärare. Det är ett problem, man blir olycklig. Jag får ge mig själv respons.” (Klara 2005)

5.3 Vad har jag kommit fram till?

Om man tar fram och belyser vad resultatet visar så är det att:

En god arbetsmiljö råder då läraren har sitt rum i ordning som han/hon vill ha det, och när gruppmedlemmarna känner sig trygga med varandra så att de kan bjuda på sig själva i varandras sällskap.

En god arbetsmiljö skapas genom glädje över det man gör, noggrann planering och hänsynstagande till vad gruppen kan, och till vad den behöver arbeta med när det gäller trygghetstillämpning.

Eventuella störmoment tas om hand på olika sätt, men i grund och botten sker det genom att få individerna att koncentrera sig på vad som är viktigt. Detta skapas genom positiva vändningar eller bejakande inställning till vad individerna säger.

5.3.1 Kritik till vad jag har kommit fram till

Som jag tidigare var inne på är definitionen av vad som är en god arbetsmiljö väldigt subjektiv uppfattad. En av intervjupersonerna hävdade att hon inte vet om det råder en god arbetsmiljö för det utvärderar hon inte. Hon kunde bara hoppas och tro att genom att observera hur människorna i gruppen såg ut och hur de betedde sig kunna avgöra ifall deras miljö var god eller inte. Det är nog den sundaste inställning man kan ha, för jag anser att om man själv som lärare mår bra i sammanhanget påverkar det resten av ensemblen till att dela glädjen och viljan att lära sig.

”Engagerade och kunniga lärare har varit de bästa lärarna när jag gick i skolan”

Detta uttryck har jag hört ifrån många personer jag har diskuterat med om synen på vad som kännetecknar en bra lärare. Jag tror att det stämmer, men jag skulle vilja säga att de bästa lärarna är de kunniga lärarna som också är känsliga för hur stämningen är i gruppen de undervisar. Hur läraren behandlar gruppens individer påverkar hur de lyckas få dem att lära sig något.

De rytmiklärare som har intervjuats har alla den här förmågan att fånga sina grupper. Det var en av anledningarna till att de valdes till arbetet. De innehar den här egenskapen att kunna få sina grupper att testa på deras sätt att arbeta. De lyckas kombinera sina egna kunskaper om kunskapsförmedling av musik med att samtidigt få sina grupper att köpa deras sätt att arbeta. Detta beror på, anser jag, att de allihop vet att det de gör är bra och nyttigt. De vet varför de gör en viss övning, varför de säger vad de säger, och vad det är de vill förmedla. Detta kan vara medvetet eller omedvetet.

6 Slutsatser

Dessa rader är en sammanfattning av hur Kvale (2001) beskriver den känslomässiga dynamik som kan förekomma i en intervjuundersökning:

Det är en lång och mycket utmattande process som i början av undersökningen brukar få forskaren att känna stor lust att diskutera och argumentera materialet, till att han blir väldigt avtrubbad och kan verka lätt irriterad i det krävande arbetet att analysera det hela. (Kvale 2001)

Det stämmer. Det vet jag nu. I början när jag läste dessa rader förstod jag innebörden, tyckte jag. Men efter att ha genomlevt detta arbete har min uppfattning om dessa rader fått en ny innebörd. Det är omöjligt att veta hur mycket påfrestningar rent mentalt sett man behöver genomlida för att få fram ett resultat man är nöjd med. Mycket i likhet med att undervisa och få sina grupper att förstå vad det är man egentligen menar med sin undervisning.

6.1 Hur skapar rytmikpedagoger en god arbetsmiljö?

De slutsatser jag har valt att dra är att det finns olika sätt att skapa den atmosfär i ett rum som man är ute efter. Det man måste få klart för sig är vad man själv som pedagog vill ha för en arbetsmiljö. Oavsett hur man skapar den måste man alltid sträva efter att nå dit man vill. Men man måste beakta vissa faktorer och dessa är:

Lyhördhet

Att man hela tiden lyssnar på vad människorna i gruppen kommer med för idéer, och tar fram deras idéer. Genom att till exempel få alla individer att känna sig hörda. Därtill ska man försöka visa hur man vill att folk ska agera med varandra så att de kan känna sig trygga med varandra.

Struktur

Att alltid veta vad målet med det man gör är. Hur man vill att lektionen ska vara, vad man förväntar sig utav deltagarna och sig själv, och att man planerar medvetet inför vad man tycker att gruppen behöver.

Glädje

Att man sprider så mycket glädje som man orkar. Om man är villig att bjuda på sig själv så är det lättare för andra i sin tur att bjuda på sig själva.

Referenser

Bachmann. M.L. (1991) *Dalcroze Today*. New York: Oxford University Press.

Bülow. G. (1974) *Vad är rytmik?* Stockholm: AB Nordiska Musikförlaget.

Dalcroze. E.J. (1997) *Rytm, Musik, och Utbildning*. Stockholm: KMH Förlaget.

Kvale. S. (2001) *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.

Patel. R & Davidsson. B. (2003) *Forskningsmetodikens grunder*. Lund: Studentlitteratur.

Sandberg. R. (1996) *Musikundervisningens yttre villkor och inre liv*. Stockholm: HLS Förlag.

Verneresson.A.K. (2001) *Lek på allvar*. Lund: Musikhögskolan i Malmö.

Bilagor

- 1) Intervjubreven som skickades till varje intervjuperson.